



**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**

**DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO.**

**“LA APLICACIÓN DEL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD EN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE MICHOACÁN.”**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE**

**MAESTRO EN DERECHO**

**CON OPCIÓN TERMINAL EN DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL.**

**PRESENTA:**

**LIC. GABRIEL ENRIQUE MONTIEL VALENZUELA.**

**DIRECTOR DE TESIS:**

**DR. GUMESINDO GARCÍA MORELOS.**

**LECTOR:**

**DR. SERGIO CARMELO DOMÍNGUEZ MOTA.**

**ASESORA DE METODOLOGÍA:**

**DRA. GRECIA ATENEA HUAPE PADILLA**

**MORELIA, MICHOACÁN, OCTUBRE DE 2023.**

## ÍNDICE.

<b>SIGLAS</b> .....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>Agradecimientos</b> .....	x
<b>Introducción</b> .....	xi

### CAPÍTULO I

#### MARCO CONCEPTUAL.

1.1. Concepto de trabajo.....	1
1.2. <i>Concepto de Derecho Burocrático Laboral</i> .....	4
1.3 <i>Concepto de trabajador al servicio del Estado y su clasificación;</i> .....	7
1.4 <i>Concepto de patrón en el Derecho Burocrático y su naturaleza.</i> .....	12
1.5 <i>Aspectos de la relación de trabajo entre trabajador y Estado.</i> .....	14
1.6. <i>Cese de la relación laboral.</i> .....	21
1.7. <i>Concepto de estabilidad en el empleo.</i> .....	23
1.8. <i>Concepto de derecho procesal burocrático.</i> .....	28
1.9. <i>Derechos humanos.</i> .....	31
1.10. <i>Principios rectores de los derechos humanos.</i> .....	34
1.11. <i>Derechos humanos laborales.</i> .....	36
1.12. <i>Tratados internacionales.</i> .....	38
1.13. <i>Control de convencionalidad.</i> .....	41

### CAPÍTULO II.

#### ANTECEDENTES A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y TRATADOS INTERNACIONALES EN MÉXICO.

2.1. <i>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857.</i> .....	47
--	----

2.2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. ....	52
2.3 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	57
2.4 Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil.....	60
2.5 Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Ejecutivo Estatal. ....	61
2.6 Adición del apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ....	64
2.7 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.....	71
2.9 Antecedente de estabilidad en el empleo.....	76
2.10 Antecedentes del reconocimiento de los tratados internacionales en México en 1917. ....	84

### **CAPÍTULO III.**

#### **MARCO JURÍDICO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD.**

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ....	97
3.1.1. Importancia del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año 2011. ....	98
3.1.2. Impacto de la reforma constitucional del año 2011 en los derechos laborales. ....	103
3.1.3 Artículo 5° primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ....	105
3.1.4 Artículo 115, fracción VIII, segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ....	107
3.1.5 Artículo 123, apartado B, fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ....	110
3.1.6. Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ....	118
3.2 Instrumentos Internacionales en el sistema universal. ....	120
3.2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos. ....	120

3.2.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	122
3.2.3 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. ....	123
A.Convenio numero 111 sobre la discriminación de 1958. .....	123
B.Convenio número 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública de 1978. ....	124
C.Convenio número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo de 1992 .....	126
3.3. Instrumentos Internacionales en el sistema interamericano.....	128
3.3.1 Convención Americana sobre Derechos Humanos.....	129
3.3.2 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales (Protocolo de San Salvador).....	131
3.4. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y sus Municipios. .....	134
3.5 Resoluciones y criterios referentes a la estabilidad en el empleo y control de convencionalidad en el sistema mexicano e internacional. ....	136
-Expediente varios 912/2010 emitido por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. ....	137
-Contradicción de tesis 293/2011 emitido por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. ....	138
-Amparo directo 20/2015 Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y del Trabajo del Décimo Primer Circuito.....	139
-Amparo Directo 12/2020 Tercer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y del Trabajo del Décimo Primer Circuito.....	141
-Caso Radilla Pacheco vs. Estados Unidos Mexicanos sentencia de 23 de noviembre de 2009.....	143
-Caso Almonacid Arellano y otros vs. Chile Sentencia de 26 de septiembre de 2006. .....	145

-Caso Lagos del Campo vs. Perú Sentencia de 31 de agosto de 2017. .....	146
-Caso San Miguel Sosa y Otras vs. Venezuela Sentencia de 8 de febrero de 2018. .....	147
-Caso Casa Nina vs. Perú Sentencia de 24 de noviembre de 2020. .....	148

## **CAPITULO IV.**

### **APLICACIÓN DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE MICHOACÁN.**

4.1. Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán de Ocampo.	151
4.2 La causa de pedir del trabajador de confianza del Estado de Michoacán.....	153
4.3. La estabilidad en el empleo como medio de acción de los trabajadores de confianza ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán.	156
4.4. La convencionalidad de la estabilidad en el empleo del trabajador de confianza al servicio del Estado en la demanda.....	159
4.5. El laudo frente a la estabilidad en el empleo y tratados internacionales. ....	168
4.6. Juicio de amparo.....	172
4.7. Juicio de Amparo Directo.....	174
4.8. Inconstitucionalidad e inconvencionalidad del artículo 5° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios en el juicio de amparo directo.....	178
4.9. La estabilidad en el empleo es un derecho humano. ....	185
<b>Conclusiones.....</b>	<b>190</b>

## INDICE DE IMÁGENES.

Tabla 1 . Diferencia de la relación de trabajo laboral y burocrática. .... 16

### SIGLAS.

AOFSC	Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil.
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
CADH	Convención Americana sobre Derechos Humanos.
DOF	Diario Oficial de la Federación.
EJTSEF	Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Ejecutivo Federal.
LTSEMM	Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación.
TCAEM	Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán.

## **RESUMEN.**

La estabilidad en el empleo en la actualidad, resulta ser un derecho otorgado a los trabajadores, que le permita permanecer en su puesto de trabajo en condiciones que sean acordes a la realidad, es decir en condiciones justas, equitativas y equilibradas, desarrollando su actividad laboral con libertad y dignidad, pudiendo perder su puesto de trabajo, solamente que persista una causa justificada que permita rescindir su contrato de trabajo. Sin embargo, al trasladar la estabilidad en el empleo para los trabajadores de confianza al Servicio del Estado, tiene limitaciones para su ejercicio y desarrollo, porque dicho derecho está restringido a estos trabajadores, debido a que la interpretación que se hace en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es obstruida para su exigencia y condicionada al disfrute de un mínimo de derechos.

Siendo que, en Michoacán, los trabajadores de confianza al Servicio del Estado, se encuentran limitados para reclamar la estabilidad en el empleo, impidiendo que puedan acceder a dicho derecho, por el hecho de tener la calidad de confianza, la restricción establecida en la ley y porque no existen consecuencias para el Estado como patrón a causa del despido injustificado. Por lo que es evidente y necesario, recurrir a los tratados internacionales, mediante la aplicación del control de convencionalidad, porque al existir un reconocimiento a los derechos humanos de índole internacional, estos tienen mayor protección para el trabajador de confianza al servicio del Estado, y la estabilidad en el empleo contiene mejores beneficios que lo establecido en la norma de derecho interno. Por lo que el trabajador de confianza al servicio del Estado de Michoacán, requiere de la estabilidad en el empleo, como mecanismo de defensa contra el despido injustificado a través del control de convencionalidad, para así evitar abusos y arbitrariedades por parte de la actuación del Estado como patrón, y obligar a que la norma sea progresiva.

## **PALABRAS CLAVE**

Trabajador de confianza, Derechos Humanos, Control de Convencionalidad, Tratados Internacionales, Estabilidad en el Empleo.

## **ABSTRACT.**

Stability in employment actually, is currently a right granted to workers, which allows them to remain in their job in conditions that are in accordance with reality, in other words, equitable and balanced conditions, developing their work activity with freedom and dignity, being able to lose their job, only if there is a justified cause that allows the termination of their employment contract. However, by transferring the stability in employment for trusted workers to the State Service, it has limitations for its exercise and development, because this right is restricted to these workers, due to the fact that the interpretation made in the Political Constitution of the United Mexican States, is obstructed for its demand and conditioned to the enjoyment of a minimum of rights.

Being that, in Michoacán, workers of trust at service of the State are limited to claim job stability, preventing them from accessing such right, due to the fact that they have the quality of confidence, the restriction established in the law and because there are no consequences for the State as employer due to unjustified dismissal. Therefore, it is evident and necessary to resort to international deals, through the application of the control of conventionality, because as there is a recognition of international human rights, these have better protection for the worker of confidence in the service of the State, and the stability in the employment contains better benefits than what is established in the norm of internal law. Therefore, the worker of confidence at service of the State of Michoacán, requires stability in employment, as a defense mechanism against unjustified dismissal through the control of conventionality, in order to avoid abuses and arbitrariness on the part of the State as employer, and to force the law to be progressive.

*A mis padres Angelica Sánchez y Gabriel Montiel, por su cariño, respaldo, valores, pero sobre todo por ser ejemplo de trabajo, humildad y superación.*

*A mi hermana Bertha Montiel por su apoyo.*

*A Carla Navarro por su motivación, compañía, afecto e ilusión.*

*A Mambo compañero de desvelos y pláticas inentendibles.*

## **Agradecimientos.**

A la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, por darme la oportunidad de volver a estudiar en sus aulas y permitirme aprender del conocimiento de grandes maestros.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por otorgar los instrumentos necesarios para el desarrollo de la presente investigación y permitirme acceder a un programa de formación de alta calidad.

A mi Director de Tesis al Doctor Gumesindo García Morelos, con quien no solo tuve su acompañamiento y compromiso para la construcción y perfeccionamiento de la investigación, sino que también fue mi maestro, al que tuve la oportunidad de aprender a partir de sus conocimientos y experiencias durante un año y medio.

A mi Maestra de Metodología la Doctora Grecia Atenea Huape Padilla, por apoyarme a mejorar la investigación, además de permitirme su confianza y amistad en ser parte en la publicación de diversos artículos y ponencias.

A mi lector el Doctor Sergio Carmelo Domínguez Mota por sus recomendaciones, comentarios, sugerencias, críticas y experiencia, que permitieron tener una visión progresista.

A mis amigos Edgar Ramirez y Carlos Charán, que además de compartir con ellos las aulas como estudiantes, formamos una gran amistad llena de compañerismo, confianza y apoyo durante el curso de esta Maestría.

Por último, agradecer a cada uno de los profesores de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, que me brindaron su tiempo, esfuerzo, enseñanza y conocimiento en cada clase.

## Introducción

El derecho humano de protección judicial, se traduce en que toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido, o de cualquier otro medio de defensa efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que lo amparen contra actos que vulneren sus derechos fundamentales, de donde se desprende que la referida protección como acceso a la justicia.

De esta forma, el acceso a la justicia es un derecho con el que cuenta toda persona para acudir ante cualquier órgano a solicitar justicia, para dirimir cualquier controversia, en el entendido que, para el ejercicio de este derecho se deberá cumplir con los presupuestos de procedencia y admisibilidad que establezcan las leyes la materia.

Esta situación no opera para algunos que pretendan acudir ante un tribunal competente a dirimir alguna controversia, estamos hablando de los trabajadores de confianza al servicio del Estado de Michoacán de Ocampo, debido a que ellos por tener la calidad de “confianza” están impedidos para reclamar alguna prestación como lo es la estabilidad en el empleo, puesto que las funciones que desempeñan juegan un papel importante en la administración del Estado.

Sin embargo, esta situación pone en desventaja y en estado de vulnerabilidad a los trabajadores de confianza al servicio del Estado de Michoacán de Ocampo, puesto que no podrían debatir el despido injustificado ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, porque su acción se haría improcedente, además no habría alguna consecuencia jurídica para el Estado como patrón y autoridad, por los efectos que pudiera haber ocasionado por el despido injustificado.

Considerando que la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado de Michoacán, no puede limitarse y restringirse por el simple hecho de tener la calidad de confianza o porque el legislador en su momento no prevé este derecho para dichos trabajadores, dado que tales

restricciones no tienen algún razonamiento o fundamento que explique el impedimento por el cual no puedan acceder.

De ahí que el control de convencionalidad, al considerarse como una figura jurídica evidente y trascendental para la protección de los derechos humanos y fundamentales de todas las personas, sin duda alguna, es un instrumento necesario para poder interpretar un derecho y considerarlo en la realidad.

En este orden de ideas, resulta indispensable advertir, que el derecho interno (México) no puede desatender los estándares que protejan los derechos humanos en la invocación de tratados, porque se estaría condicionando el desarrollo y progreso de un derecho fundamental en la vida jurídica.

En otras palabras, la principal característica de este tema, es la interpretación que se ha dado a la estabilidad en el empleo en materia burocrática, a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, puesto que es ilegal el impedir el ejercicio y disfrute de un derecho, dado que no se especifica una causa evidente de porque se limita las causas por medio de la ley.

Por esa razón, el interés radica en que, si en su momento se creó un catálogo de derechos para la clase trabajadora burocrática, para que los mismos no se sintieran vulnerados o agredidos en su esfera jurídica, pero no se ha buscado un equilibrio o una mejora para que los trabajadores de confianza al servicio del Estado puedan objetar el despido injustificado, porque el Estado con independencia de que sea patrón, también es autoridad y puede afectar derechos humanos, porque se deja a su voluntad de que pueda despedir a los empleados de confianza en cualquier momento que lo considere, sin perjuicio alguno, ocasionando que sus efectos puedan trascender más allá de la dignidad humana y la libertad.

Este tema influye tanto en el ánimo académico como profesional, porque va permitir indagar otros aspectos que no se conocen sobre la estabilidad en el empleo, como el de su significado y procedencia, todo esto partiendo a partir de lo dicho por diversos tratadistas y por los mismos organismos internacionales.

Así, pues, el objetivo trascendental de esta investigación, radica en determinar la aplicación de los tratados internacionales mediante el control de convencionalidad en materia de impartición de justicia de los trabajadores de confianza ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, en lo que refiere únicamente en la estabilidad en el empleo.

Lo anterior se desarrollará bajo las siguientes temáticas:

En el Capítulo I, se plantea el desarrollo de algunos de los conceptos esenciales, como: Derecho Burocrático Laboral, trabajador de confianza, estabilidad en el empleo, derechos humanos, tratados internacionales y control de convencionalidad, con la finalidad de entender el tema y conocer el significado y características de algunas definiciones, puesto que existe relación alguna.

En el Capítulo II, consistirá en estudiar los antecedentes históricos del Derecho Laboral; la estabilidad en el empleo; y, los tratados internacionales, debido a que si bien estos aspectos se desarrollaron en el mismo año, estos se desglosaron en momentos diferentes, debido a que, por un lado los derechos laborales de los trabajadores surgen debido a la lucha social, así como a la exigencia de mejores condiciones justas y equitativas; y por el otro, el reconocimiento de los tratados internacionales se contemplaba en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aunque era un reconocimiento espontáneo o tácito, porque existía un impedimento para su desarrollo pleno.

En el Capítulo III, se estudiará, analizará y explicará el marco jurídico nacional e internacional sobre el control de convencionalidad y su impacto en la estabilidad en el empleo de un trabajador de confianza al servicio del Estado. Lo anterior será partiendo de un estudio metodológico, que versa de lo general a lo particular, esto es, mencionando todos los ordenamientos del derecho interno e internacional, a fin de evidenciar no solo los derechos de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, sino la protección e impedimentos que se plantean a partir de la norma, partir de los modelos de interpretación que han realizado los órganos jurisdiccionales.

Finalmente en el Capítulo IV, se demostrará como es el funcionamiento de la aplicación de los tratados internacionales, mediante el control de convencionalidad en el procedimiento burocrático laboral ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, con los esquemas de protección de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, partiendo del modelo de la causa de pedir, donde resultara necesario solicitar la aplicación de los tratados internacionales, esto por ser más protectora que la norma del derecho interno, porque restringe o limita el ejercicio y disfrute de dicho derecho.

De la misma forma se muestra la posibilidad de acudir al juicio de amparo directo para exigir la aplicación de tratados internacionales por parte del tribunal competente, así como porque es inconstitucional e inconvencional el artículo 5° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios.

# CAPÍTULO I

## MARCO CONCEPTUAL.

SUMARIO. *1.1. Concepto de trabajo.; 1.2. Concepto de Derecho Burocrático Laboral.; 1.3. Concepto de trabajador y su clasificación.; 1.4. Concepto de patrón en el Derecho Burocrático.; 1.5. Aspectos de la relación de trabajo entre trabajador y Estado.; 1.6. Cese relación laboral.; 1.7. Concepto de estabilidad en el empleo.; 1.8. Concepto de derecho procesal burocrático.; 1.9. Derechos Humanos.; 1.11. Principios rectores de los derechos humanos.; 1.12. Derechos humanos laborales.; 1.12. Tratados Internacionales.; 1.13 Control de Convencionalidad.*

Dentro del presente capítulo se llevará a cabo el desarrollo de algunos conceptos que son necesarios para comprender de una mejor manera el tema del derecho laboral y sobre todo, la esencia, naturaleza y alcance del derecho laboral burocrático, que nos van a permitir captar la atención de los significados de algunas palabras que se usarán en la investigación y que proporcionarán ideas claras y concretas, para distinguir y destacar el tema a investigar.

Se abordarán los conceptos fundamentales que existen en el Derecho Burocrático Laboral y Derechos Humanos, con el objetivo de poder conocer, reflexionar y estudiar aquellas nociones que los definen, para obtener una nueva cultura y visión clara de lo que se pretende abordar en los subsecuentes capítulos, verificando cuales son los alcances y límites en sus contenidos, así como las formas en que se han desarrollado las relaciones laborales entre trabajadores y el Estado por medio de los entes administrativos.

### 1.1. Concepto de trabajo.

Inicialmente debemos considerar que, previo a estudiar lo que es el Derecho Burocrático Laboral, se debe comprender el significado de la palabra trabajo. El Diccionario de la Real Academia Española, no señala el origen metodológico de dicho vocablo, aunque de acuerdo a la doctrina, se menciona que proviene del latín

*trabs*, *trabis* que significa traba que es lo que representa al trabajo para los individuos y también se dice que proviene del griego *thlibo* que es apretar, oprimir o afligir<sup>1</sup>, pero si lo logra definir de varias formas, de las cuales se acentúan las siguientes:

1. Ocupación retribuida.
2. Cosa que es resultado de la actividad humana.
3. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital.<sup>2</sup>

Como se puede apreciar de las definiciones precisadas y transcritas con antelación, dicho vocablo es amplio, múltiple y diverso, que está regulado por los principios de una materia en común, como lo es el Derecho del Trabajo, en donde podemos establecer de forma sencilla, que es una actividad humana con la finalidad de tener un beneficio como lo es un salario, para que en su momento se puedan satisfacer sus necesidades y crear una oportunidad de crecimiento, en donde el Estado es responsable de la vigilancia y supervisión de la relación que se genere por esa producción.

Podemos considerar de esa idea, existe un factor económico, es decir al ser humano no se le puede considerarse en un aspecto material como una mercancía, es decir, lo que se plantea es que su producción tiene un valor, porque si bien realiza una labor para satisfacer algunas necesidades, también produce objetos que tienen un valor que se generan en determinadas circunstancias sociales, dicho de otro modo genera utilidades, capital, bienes y servicios que desarrollan o maximizan el crecimiento de un país.

Aunque dentro del tema que nos ocupa, no podemos hablar de ese aspecto económico porque sería desviarnos del propósito de este proyecto, en virtud de que

---

<sup>1</sup> Dávalos, Jose, *Derecho individual del trabajo*, México, Porrúa, 2010, p.1.

<sup>2</sup> <https://www.rae.es/drae2001/trabajo>

derivado al aspecto social que impera en el trabajo, está involucrado el pueblo, donde se requiere que sea protegido por el Estado, mediante sus propias instituciones y la misma ley, tal como lo mencionó en su momento la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en adelante SCJN) en su siguiente tesis:

TRABAJO. El trabajo ya no es sólo una fuerza social dentro de las concepciones económicas de la época, sino que ha sido socializado en la ley, formando parte de los preceptos constitutivos del pueblo.<sup>3</sup>

La razón es que la actividad que realiza el ser humano como “trabajo”, es una consecuencia de una necesidad de subsistencia para obtener aquellos recursos vitales para sobrevivir empleando su esfuerzo y capacidad suficiente para lograrlo, es decir tiene una responsabilidad y un compromiso consigo mismo para poder vivir con dignidad y decoro.

Conviene destacar lo dicho por la SCJN que menciona lo siguiente:

El trabajo hace factible que el ser humano utilice sus recursos mentales y físicos para atender su subsistencia y lograr su bienestar y el de su familia; representa una fuerza personal inherente e intransferible, que no puede utilizarse o aprovecharse por otros, salvo cuando, voluntariamente, la persona la somete al servicio de un tercero a cambio de una remuneración y otras prestaciones que deben garantizarse.<sup>4</sup>

El hombre como el trabajo, viven en un constante proceso evolutivo dentro del entorno social en el que se desarrollan, ya sea histórica, filosófica, sociológica o jurídica, debido a su finalidad creadora y transformadora, estimula la actividad creativa y la responsabilidad del ser humano, todo esto al considerarse como un derecho por existir una necesidad de subsistir y un deber social por parte del Estado de fomentarlo y protegerlo.

---

<sup>3</sup> Tesis. 287002, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Quinta Época, t. X, p. 749.

<sup>4</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Derecho del trabajo: parte general tomo 1*, México, Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017, p.4.

Por lo anterior, podemos definir al trabajo, tal como lo plantea Ismael Rodríguez Campos de la siguiente manera: “Ocupación retribuida, obra, resultado de la actividad humana. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital, estrechez, miseria y pobreza o necesidad con que se pasa la vida.”<sup>5</sup>

Dicho concepto debe ser considerado como aquel eje central de vida, llevado a cabo por la actividad humana para su subsistencia y que, con la retribución que se genera, es indispensable para satisfacer sus necesidades, en donde el Estado será aquel que proteja mediante las instituciones y normas, las relaciones entre los hombres.

### *1.2. Concepto de Derecho Burocrático Laboral.*

Es bien sabido que, en todas las ramas del Derecho, existen diversos postulados conceptuales, que nos permiten comprender diferentes enfoques a las instituciones jurídicas. Por ello, existen diversos conceptos que han definido el Derecho Burocrático Laboral. Podemos aventurarnos a decir que es una rama autónoma que viene a constituirse mucho después de la Constitución de 1917, por ello a que obedeció a una exigencia y necesidad de incluirse en el texto constitucional.

Esta materia no es el estudio exclusivamente del Derecho, porque está condicionado a los antecedentes históricos, influencias sociológicas y propósitos políticos, donde encontraremos aspectos propiamente jurídicos, históricos, sociológicos y finalmente de índole política, porque toda actividad en la que interviene el Estado tiene esa naturaleza.

Existen algunos criterios que pueden abonar en la presente investigación, por ejemplo, Carlos Reynoso Castillo dice que el “Derecho Burocrático, como parte

---

<sup>5</sup> Rodríguez Campos, Ismael, *Los derechos humanos en el derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2019, p.5.

del derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas con las que se busca regular la relación laboral entre los trabajadores que tienen como empleador al Estado.”<sup>6</sup>, de la interpretación que se haga a dicho concepto, a simple vista se considera solamente, como un conjunto de normas que regulan la relación jurídica entre los trabajadores y el Estado, por lo cual es un concepto sencillo, pero se requiere un poco más de elementos para poderlo ubicar.

De acuerdo con Carlos Morales Paulin, trata de definir el Derecho Burocrático Laboral, de la siguiente manera:

Es el conjunto de normas de derecho público que tienen por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocas entre el Estado y sus servidores, que con base en la justicia equilibre el disfrute de las garantías sociales por parte de los trabajadores con el ejercicio de las funciones de servicio público que tiene a su cargo el Estado.<sup>7</sup>

Este concepto resulta ser más amplio, porque en su definición marca una relación especial entre el Estado y sus empleados, donde ambos tienen derechos y obligaciones, cataloga esta materia como rama del derecho público, sin embargo, a la naturaleza de la materia, antecedentes y ámbitos de validez por los que se puede regir, debe ser una rama del derecho social, porque independientemente de que el Estado sea parte, tiene una responsabilidad de otro tipo, en virtud de que los fines de la materia que persigue son distintos a las demás materias.

Ahora bien, Luis Fernando Ávila Salcedo, señala:

El estudio del Derecho burocrático como regulador de las relaciones laborales presenta de manera general a las partes que ahí intervienen, y es el Estado el que encarna la organización política con personalidad jurídica, cuyo fin se orienta a la realización del bienestar común, constituyéndose en calidad de empleador frente a quien ofrece la prestación de un servicio, es decir, el trabajador, y esa relación

---

<sup>6</sup> Reynoso Castillo, Carlos, *Curso de derecho burocrático*, 3ª. ed., México, Porrúa, 2014, p.15.

<sup>7</sup> Morales Paulin, Carlos A., *Derecho burocrático*, 1ª. edición, Porrúa, México, 1996, p.106, citado en Romero Flores, Rogelio, *Derecho laboral burocrático*, México, Editorial Flores, 2017, p.12.

jurídico-laboral consagra un conjunto de derechos y obligaciones materia de estudio de esta disciplina.<sup>8</sup>

Como se puede observar el Derecho Burocrático Laboral ha sido catalogado en el cuadro de las ciencias jurídicas, dentro de la disciplina del derecho social, porque implica el estudio de las relaciones laborales con el Estado, observando las consecuencias que surjan entre estos, adecuándose aquí tanto los Derechos Humanos, como la temática relativa a la organización y funcionamiento de los empleados y los poderes públicos.

El Derecho Burocrático Laboral tiene relación con otras disciplinas jurídicas, por ejemplo, con el Derecho Administrativo porque se establecen las bases del cómo se organiza y regula la función administrativa en atención de la relación laboral, y con el derecho procesal también se establece la base jurisdiccional dependiendo del tipo de cargo que tenga el empleado, ya que puede conocer otro órgano jurisdiccional distinto al laboral.

Por tal razón es así porque se regulan los derechos y obligaciones recíprocas entre el Estado y los trabajadores, creando una aplicación de bases jurídicas para generar un equilibrio entre ambos, otorgando a la clase trabajadora aquellas garantías sociales para su debido cumplimiento y disfrute, siendo tarea por parte del Estado cumplir con dichas disposiciones, porque actúa como representante y garante de la justicia social.<sup>9</sup>

Podemos inferir que dicha materia, es una rama dinámica dentro del derecho, porque si bien tiene un atributo de naturaleza administrativa, no debe perderse de vista, que también tiene un carácter de orden laboral, porque sigue los principios

---

<sup>8</sup> Ávila Salcedo, Luis Fernando, *Elementos jurídicos del trabajador al servicio del estado*, México, Porrúa, 2019, p.1.

<sup>9</sup> Camacho Solís, Julio Ismael, “*El derecho burocrático en el estado de Chiapas*” en Maldonado Corpus, Rodrigo (Coor.), *Estudio del derecho burocrático en México*, México, Porrúa, 2017, p. 47.

básicos de justicia social que surgieron dentro de la CPEUM de 1917 para garantizar constitucionalmente los derechos de los servidores públicos.

Así, pues, se puede definir al Derecho Burocrático, como aquel conjunto de normas jurídicas que forman parte del derecho social, cuya finalidad es regular las relaciones laborales entre los trabajadores al servicio público y el Estado representado por los titulares de los órganos de la administración, ya sean de nivel federal, estatal o municipal, regulando los derechos y obligaciones recíprocas que nazcan en virtud de la relación jurídica que los une, así como imponiendo las responsabilidades que pudieran tener.

### *1.3 Concepto de trabajador al servicio del Estado y su clasificación;*

Como se pudo observar en temas que anteceden los conceptos mencionados en materia laboral, reconocen una relación que naturalmente se da entre dos partes, al igual como la regulación jurídica se da entre particulares, la relación puede ser tanto individual o colectiva, el primero es aquel que se lleva a cabo entre trabajador y patrón, mientras que la segunda se refiere a la relación conformada por varias personas, como son los sindicatos.

Si bien podemos decir que un trabajador es aquel que realiza propiamente un trabajo, o aquel que está sujeto a un trabajo subordinado, se puede deducir que es aquel que lo realiza una actividad de forma voluntaria y lícita, mediante el pago de un salario y que dicho servicio es mediante una orden.

Ahora bien, se debe tomar en cuenta la relación individual de trabajo conformada por el trabajador y el patrón, donde resalta que esta relación de trabajo es distinta a la que se rige en el derecho del trabajo, porque se da con un ente administrativo que es el Estado, aunque su naturaleza es la misma, el trabajador serán todos aquellos empleados, funcionarios y servidores públicos que emplean

una actividad física, material o intelectual dentro de la administración pública que conforma el Estado.

Comprender que el trabajador al servicio del Estado es aquel que presta su servicio a un ente de la administración pública, y estará subordinado por los titulares de una dependencia, es decir es aquel sujeto que realiza la actividad o función que determinen los titulares del poder público.

Según lo dicho por Morales Paulin, los define de la siguiente forma:

... 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 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.<sup>10</sup>

Por lo anterior, se puede apreciar, que el trabajador al servicio del Estado es aquel que realiza las funciones propias para el Estado, no puede existir diferencia o discrepancia en el concepto, porque este tiene características o elementos que lo pueden distinguir, pudiendo ser un término muy amplio, ya que entre estos pueden existir un catálogo amplio, por la cantidad de puestos que participan en las dependencias.

Se sigue que el trabajador burocrático no solamente se hace referencia a una persona en específico, si no que corresponde a aquella persona que ocupa el Estado para realizar su función, misma que conforme el paso del tiempo el trabajador se va ampliando conforme las generaciones pasan, influyendo en la actividad de la sociedad y en el desarrollo del Estado, hasta interviniendo en la actuación del poder de este conforme a la normatividad que va saliendo.

---

<sup>10</sup> Meléndez George, Leon Magno, *Derecho burocrático, incertidumbre jurídica*, México, Porrúa, 2011, p.225.

Tal como lo plantea Rafael Martínez Morales que menciona que “el concepto de servidor público abarca más que los funcionarios y empleados, pues no sólo se refiere a éstos sino también a toda persona a la que el Estado le haya conferido un cargo o una comisión de cualquier índole.”<sup>11</sup>

De esa interpretación se puede inferir, que la clasificación de los trabajadores al servicio del Estado, es amplia y variada, la doctrina establece una clasificación de acuerdo a su nivel de categoría, que se refiere al tipo de condición laboral que desarrolla, de las cuales son las siguientes:

- Funcionario público que es aquel que cubre un puesto oficial de trabajo en la administración pública y que no es empleado público, asumiendo un carácter de autoridad.
- Empleado público es la que presta un servicio determinado de carácter permanente, a un órgano público mediante el salario, caracterizado por un vínculo laboral que tiene su origen en la ley.
- Servidor público es el ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, al cuadro de personal de poder público, tal vinculación puede ser directa (servidor de la administración pública centralizada) o indirecta cuando se desempeña en algún organismo descentralizada o autónomo.
- Cargo Público es el lugar instituido en la organización pública con denominación propia, atribuciones específicas y presupuesto propio, para ser provisto y ejercido por un titular en la forma establecida en la ley.<sup>12</sup>

De lo precisado con antelación, se , permite tener un acercamiento en cómo se puede desarrollar el servicio público, donde al trabajador se le categoriza de una determinada forma, para que las actividades que desarrollan se puedan adecuar a la realidad jurídica, en otras palabras, la actividad dinámica de la función pública de estos, implica que se tenga que hacer una interpretación de la prestación que los

---

<sup>11</sup> Martínez Morales, Rafael I., *Diccionario de derecho administrativo y burocrático*, México, Oxford, 2008, p.444.

<sup>12</sup> Camacho Solís, Julio Ismael, *op. cit.*, p. 47.

mismos prestan al Estado, lo cual nos hace comprender la variedad de trabajadores que existen.

Si observamos cómo se desarrolla la actividad del Estado, ocasiona que el servicio personal que da la administración pública se adapte a diversas formas de categorizar al trabajador al servicio del Estado, sujetándose a normas de tipo jurídico y administrativa, un ejemplo, es la clasificación que maneja la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México de acuerdo a la administración pública y que es visible en su página de internet, la cual es la siguiente:

Personal de Estructura: Aquel que ocupa un puesto de jerarquía conforme a un dictamen y cuyas funciones están en leyes, reglamentos o manuales.

Trabajador de Base: El que ocupa puestos distintos de los mencionados en el artículo 5° de la Ley Federal de Trabajadores al Servicios del Estado y de aquellos a los que se refiere el artículo 7 de la misma ley, en una plaza definitiva o temporal.

Trabajador Eventual: Aquél cuyo contrato está limitado por la duración de necesidades extraordinarias de la APCDMX. Su calidad de eventual depende de haber sido contratado por determinado tiempo y labor, y sujeto a una partida presupuestal extra. (Semanao Judicial de la Federación, Quinta Época, Cuarta Sala, Tomo CXXXI, pág. 367)

Trabajador Temporal: Aquel que ocupa un puesto de base, temporal. Son Especies del trabajador temporal: el trabajador eventual, el interino y el provisional. (Tesis visible en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Cuarta Sala, Tomo 217-228 Quinta Parte. Pág. 57)<sup>13</sup>

Se advierte de esta clasificación, se maneja de acuerdo a los servicios o funciones que presta, en cómo se estructura el servicio personal al ente administrativo como es el Estado, a partir de las instituciones públicas, que buscan el desarrollo o crecimiento óptimo del servicio público, por lo que ese tipo de perspectiva es a partir del desarrollo del sector público.

---

<sup>13</sup> <http://www.contraloria.cdmx.gob.mx/evaluacion/adminPublica.php>

Por último, si nos remitimos a lo que establece generalmente la normatividad que regula el servicio público, se encuentran dos tipos de trabajadores, que son los considerados de base y los de confianza.

Los trabajadores de base al servicio del Estado, son aquellos tienen el carácter de inamovibles, porque gozan de la permanencia en el empleo, y que solamente pueden ser removidos o cesados de su cargo, si se cumplieron algunos de las causales previstas en la ley para el cese de la relación laboral, es decir gozan de la estabilidad en el empleo.<sup>14</sup>

Por otro lado, los trabajadores de confianza no tienen un concepto propiamente dicho, ni en la doctrina, ni mucho menos en la legislación, por lo que se tendrían que contemplar, en sentido contrario a lo que son los trabajadores de base, en donde se consideran como aquellos que no gozan de la permanencia en el empleo.

Así pues se maneja una interpretación sencilla, sin embargo, se puede ver una situación contraria para los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque ellos están clasificados por un catálogo en específico que determinen las legislaturas de los Estados, los cuales serán considerados aquellos que realizan funciones de dirección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos y valores y datos de estricta confidencialidad, actividades que están establecidas de forma genérica, en los que se contemplan los trabajos como de auditoría, control de adquisiciones, asesoría o consultoría, secretarías particulares, los agentes del Ministerio Público o policías judiciales, encargados de almacén o inventarios, entre otros, aunque la calidad de confianza, es de acuerdo a las actividades que realicen, mas no por el tipo de nombramiento que se le otorgué.

---

<sup>14</sup> Peña Gutierrez, Luis Gerardo de la, *“Panorama actual del derecho laboral burocrático y la ley federal de los trabajadores al servicio del estado”* en Maldonado Corpus, Rodrigo (Coor.), *Estudio del derecho burocrático en México*, México, Porrúa, 2017, p. 5.

Este tipo de trabajador de acuerdo a las funciones señaladas en el párrafo anterior, no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, lo que genera que tengan la imposibilidad jurídica de poder regresar e instalarse en su empleo, situación que será comentada en los capítulos subsecuentes, porque no tienen acceso a la jurisdicción.

#### *1.4 Concepto de patrón en el Derecho Burocrático y su naturaleza.*

Sin duda, dentro de la doctrina y la legislación aplicable, el Estado tendrá la naturaleza de patrón o empleador, porque requiere de la actividad humana a partir de su esfuerzo físico e intelectual, para que la administración pública pueda funcionar en los servicios que le corresponden.

Ahora bien, si observamos lo que establece el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo contempla la figura de patrón, definiéndolo como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”<sup>15</sup>, de la interpretación armónica que se haga a dicho artículo solo se hace referencia a una persona ya sea física o moral, que es aquella que está en posibilidad de disponer del esfuerzo físico o intelectual de otra persona, sin embargo este artículo sirve de referencia para poder entender un concepto de lo que significa el patrón, sin embargo atendiendo a la naturaleza de esta norma, únicamente se atiende a las relaciones laborales del sector privado, sin que se contemplen las relaciones de trabajo con el Estado, independientemente que se le pueda catalogar a este como una persona moral.

Ahora bien, si observamos los efectos que disponen la mayoría de las legislaciones burocráticas, el legislador no contempla un significado de lo que se debe entender por patrón, solamente se menciona a los que son los titulares de las dependencias, instituciones o los órganos del Estado con los que se lleva a cabo

---

<sup>15</sup> <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

una relación laboral, sin que se tenga una interpretación correcta del significado de patrón en la figura jurídica del Estado.

Tal como lo plantea Rogelio Romero Flores, dice lo siguiente con lo que advierte la norma:

Es necesario advertir que el artículo que se comenta adolece de un defecto técnico en su redacción: los titulares de las dependencias tan sólo son representantes del órgano estatal, por lo que la relación se establece entre éste y el trabajador, de la misma manera que en una empresa privada la relación es entre ésta y sus obreros y no entre éstos y el representante del patrón.<sup>16</sup>

Es así como se puede apreciar que el término de patrón no le corresponde propiamente al Estado, sino que es necesario advertir que su actividad se desempeña a partir de los titulares que integran a las instituciones públicas, o de acuerdo a como lo establezca la propia ley orgánica, es decir está representado por un órgano, derivado de los efectos de la relación laboral.

Lo anterior tiene su sustento en que “constituye la facultad que en forma individual colegiada se ejerce como resultado de la representación de la dependencia u órgano, con efectos directos en la relación laboral”<sup>17</sup>, debido a que la responsabilidad de la relación de trabajo es la entidad donde el trabajador prestó sus servicios directamente, representado por el titular que lo representa.

De ese modo el Estado si bien es cierto que tiene el carácter de patrón, la responsabilidad recae en un ente de la administración pública, mismo que es por conducto de los titulares de las dependencias en las que se presta el servicio, en virtud de que la relación de trabajo, se entabla con estos directamente y por consiguiente recae en ellos la representación de dichos entes, es decir tanto de la institución y Estado.

---

<sup>16</sup> Romero Flores, Rogelio, *Derecho laboral burocrático*, México, Editorial Flores, 2017, p.19.

<sup>17</sup> Morales Paulin, Carlos A., *op. cit.*, p.19.

Sin duda es muy propio que dentro del derecho burocrático se utilice la palabra titular, como aquel que ostenta la representación de alguna dependencia u órgano, sin embargo esa titularidad no es individual, porque en cualquier poder, la representatividad recae en diferentes personas, siendo así que el concepto de patrón puede ser de diverso, por poner un ejemplo dentro del Poder Ejecutivo la titularidad recae en varias dependencias como la del Procurador General de la República o los directores de los órganos descentralizados.

### *1.5 Aspectos de la relación de trabajo entre trabajador y Estado.*

Debido a lo que se ha manifestado en los temas que anteceden, se insiste mucho en el concepto de la relación laboral, siendo a que existe un vínculo que los une en plano de igualdad, es decir entre patrón y trabajador, en donde se establecen derechos y obligaciones en un pacto de voluntades que se celebre por ambas partes.

En lo que se refiere a que la relación laboral dentro del Derecho Burocrático se asemeja mucho a la del Derecho Laboral, tal especificación la comenta Alberto y Jorge Trueba que mencionan:

La teoría de la relación jurídica del trabajo burocrático se asemeja bastante a la laboral: es el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la unidad burocrática por virtud del nombramiento o por aparecer en las listas de raya. Su esencia es institucional por cuanto que la relación se rige por la ley que es tutelar de los empleados, resaltando consiguientemente su carácter acontractualista. Por otra parte, tratándose de relaciones burocráticas, también puede obtenerse un derecho autónomo cuando los sindicatos de empleados públicos obtienen determinadas ventajas o conquistas de los titulares de las dependencias. Es necesario advertir que el artículo que se comenta adolece de un defecto técnico en un(sic) redacción: los titulares de las dependencias tan solo son representantes del órgano estatal, por lo que la relación establece entre éste y el trabajador, de la misma manera que en

una empresa privada la relación es entre ésta y sus obreros y no entre éstos y el representante del patrón.<sup>18</sup>

En la relación de trabajo no importa el motivo por el cual se originó la causa de su existencia, independientemente de su forma o denominación en que se haya realizado, solo se requiere por un lado la existencia de un trabajo personal subordinado y del otro el pago de una retribución económica llamada salario, esto es así, porque la existencia de cualquiera de los dos supuestos mencionados en este párrafo, hace que se presuma la existencia de la relación de trabajo, en virtud de que derivado de esa relación, se puede determinar una vinculación laboral.<sup>19</sup>

De esta forma se tiene que, la relación de trabajo puede surgir de cualquier forma y momento, porque se perfecciona cuando ambas partes pactan el acuerdo que se realiza y un salario, de ahí su naturaleza recíproca, por lo que habrá que entenderlo de la siguiente forma:

La relación laboral es sinalagmática, ya que supone derechos y obligaciones recíprocos; es a título oneroso, pues la retribución convertida, llamada salario, forma parte de su esencia; es conmutativa, pues las partes conocen de antemano todas sus obligaciones y derechos y es de tracto sucesivo, en virtud de que se da para el futuro y sus efectos no terminan en el acto mismo de su celebración.<sup>20</sup>

Las relaciones de trabajo que se llevan en el Derecho Laboral, son distintas a las que se regulan dentro del Derecho Burocrático, porque entre ambos se lleva un vínculo jurídico, hay una actividad personal y subordinada, sin embargo su regulación es distinta, siendo que la relación laboral entre el Estado y los trabajadores, los separa de la disciplina laboral que comúnmente conocemos como

---

<sup>18</sup> Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge; *Legislación federal del trabajo burocrático, comentarios y jurisprudencia, disposiciones complementarias*, México, Porrúa, 1995, pp.20-21.

<sup>19</sup> Cavazos Flores, Baltasar, *Síntesis de derecho laboral*, México, Trillas, 2009, p.102.

<sup>20</sup> *Ibidem*, p.545.

contrato, debido a que la situación jurídica se ajusta a diversos matices, sirve de explicación la siguiente tabla:

*Tabla 1. Diferencia de la relación de trabajo laboral y burocrática.*

Relación patrón trabajador.	Relación Estado empleado.
- La relación se da por un contrato o relación de trabajo.	- La relación se da por un acto condición del Estado.
- Se presume que existe entre quien presta un trabajo personal y quien lo recibe.	- Sólo surge con la expedición o la inclusión en listas de raya de trabajadores temporales.
- Son válidos los convenios en beneficio del trabajador.	- Son nulas si se dan al margen del estatus legal.
- El patrón no puede variar unilateralmente las condiciones de trabajo.	- El Estado sí puede hacerlo con su potestad soberana.
- No se obliga al trabajador mediante propuesta y solo puede incurrir en responsabilidad civil.	- Rinde protesta y puede incurrir en responsabilidad.
- Priva de interés económico.	- Priva el interés del servicio.
- Se busca un equilibrio entre el capital y el trabajo.	- Se busca control para la convivencia social.
- La finalidad es tutelar al trabajador.	- La finalidad es desempeñar las funciones del Estado.

*Pallares y Lara, Sergio, Las relaciones laborales en el servicio público, México, Porrúa, 2007, p.39.*

El Estado forzosamente necesita del esfuerzo humano para poder desarrollar sus actividades y poder garantizar la convivencia o desarrollo social, teniendo en cuenta que la naturaleza de sus funciones son acciones meramente administrativas,

y que atendiendo al sistema burocrático que tiene con diversos empleados, lo hace estrictamente laboral. De ahí lo flexible y maleable que puede ser esta materia, porque las relaciones laborales pueden desempeñarse por el Derecho Administrativo o por el Derecho Burocrático, un ejemplo de esto, es que hay empleados o funcionarios públicos que laboran en la administración pública, y que de acuerdo a lo dicho, prestan un trabajo o servicio personal subordinado para la percepción de un salario, todo esto de acuerdo a la ley burocrática laboral, pero al existir una limitación en las funciones, por esencia, tendrán una regulación en sentido meramente administrativo, hasta incluso que su situación sea resuelto por una autoridad de la misma naturaleza.

Así lo maneja el siguiente comentario:

La relación que vincula al servidor público con el Estado, se explica en un sentido de índole administrativo, también se considera que existe una relación estrictamente laboral, sin embargo, constitucionalmente existe una separación respecto de determinados servidores públicos que los ubica en ese sentido en lo administrativo e incluso resuelven los conflictos en órgano de justicia administrativo o electoral.<sup>21</sup>

Para ilustrar esta apreciación, la naturaleza jurídica de las relaciones laborales no se puede dar entre el Estado y los titulares de las instituciones administración pública, debido a que entre estos no puede existir alguna relación jurídica, es decir no puede ser catalogados como sujetos diferentes, ya que representan la voluntad y los intereses del Estado, arrojándose la calidad de patrón o empleador en las relaciones de trabajo.

En cambio, los otros sujetos que no son titulares o que no representan los intereses del Estado, su voluntad es propia y con necesidades propias, tiene libertad para contraer cualquier tipo de obligación, de esa forma se puede interpretar que

---

<sup>21</sup> Camacho Solis, Julio Ismael, *op.cit.*, p. 46.

existe una relación jurídica entre el Estado y el trabajador como agente para emplearse.

Por tal motivo se pretende dar a entender que, las relaciones laborales en la burocracia tienen funcionamiento, estructura y organización meramente de tipo administrativo, pero que derivado a la existente relación que existe entre el Estado y sus empleados se torna laboral.

De esa forma y atendiendo a los principios constitucionales, se entiende que la relación jurídica se da entre los titulares de las instituciones de la administración pública y los empleados, con el efecto de que se pueda equiparar una relación con el Estado, y asemejar a este con la calidad de patrón, en el que se le puedan imponer obligaciones y responsabilidades para hacer frente a la relación laboral.

Otro aspecto fundamental que se da entre la relación de trabajo entre empleados y el Estado, es la forma en la que se da el vínculo laboral, si observamos el tipo de relación que se da en el sector particular, tiene particularidades distintas que repercute en la naturaleza contractual que perdura en el derecho laboral, porque su relación se pacta de acuerdo a los aspectos determinados en la ley.

Esto es así, porque la relación de trabajo que se da con el Estado, tiene una modalidad peculiar y tiene su propia originalidad, debido a que el contrato de trabajo en sí es un acto administrativo, donde la voluntad del trabajador sólo aparece cuando acepta la oferta de trabajo que se le propone, sin conocer cuáles son las condiciones generales, solamente existe una aceptación al trabajo y la realiza, el cual solo podrá surtir sus efectos cuando existe un trabajo personal y subordinado.

El nombramiento habrá de definirlo de la siguiente manera:

El nombramiento es el documento donde consta la designación de determinada persona, para desempeñar un cargo o empleo público y consecuentemente,

formaliza la relación jurídica de trabajo con el titular de la entidad respectiva o dependencia.

Requisitos que debe contener:

Los nombramientos deberán contener:

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: definitivo, interno, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.
4. La duración de la jornada de trabajo.
5. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador.
6. El lugar donde prestará sus servicios.<sup>22</sup>

Entonces el nombramiento es una formalidad que rige en la relación de trabajo de la administración pública, que tal como se mencionó, la designación queda a criterio del Estado, siguiendo el principio de legalidad que debe regir en el Derecho Administrativo, en donde es necesario la existencia de dicho documento para que se dé el vínculo laboral-administrativo concatenado con la existencia de un salario y un trabajo personal subordinado, para que se puedan determinar el conjunto de derechos y obligaciones que pueda tener ambas partes.

Se podrá entender que la existencia del nombramiento es una condicionante, para que se pueda catalogar a una persona que trabaja o presta sus servicios, como un trabajador al servicio del Estado, pero debido a las disposiciones en materia laboral que se dieron en la CPEUM de 1917, se creó con la finalidad de proteger al trabajador como parte débil de la relación laboral, por lo que en el caso que de la relación laboral se maneje de forma verbal, no se puede desconocer el vínculo laboral, aunque no se den las formalidades del nombramiento, no se perjudica al trabajador.

---

<sup>22</sup> Meléndez George, Leon Magno, *op. cit.*, p.240.

Por lo anterior, es necesario precisar un criterio emitido por la Segunda Sala de la SCJN, que a la letra dice:

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SI DEMUESTRAN QUE HAN VENIDO PRESTANDO SERVICIOS A LA DEPENDENCIA ESTATAL POR DESIGNACIÓN VERBAL DEL TITULAR, TIENEN ACCIÓN PARA DEMANDAR LA EXPEDICIÓN DEL NOMBRAMIENTO O SU INCLUSIÓN EN LAS LISTAS DE RAYA Y, EN SU CASO, TODAS LAS DEMÁS ACCIONES CONSECUENTES.-**

Esta Suprema Corte ha establecido que la relación jurídica entre el Estado y sus servidores es sui generis, pues aunque se equipara a la laboral, no puede, válidamente, confundirse totalmente con ella por varias razones, entre las que sobresalen la naturaleza imperativa del Estado y la clase del acto jurídico que genera la relación, pues tanto el nombramiento como la inclusión en listas de raya, según establece el artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, constituyen la condición que permite, que al individuo designado se le apliquen automáticamente una serie de disposiciones generales que le atribuyen una determinada situación jurídica fijada de antemano en cuanto al tipo de su puesto o cargo, sus obligaciones y derechos, la forma de su desempeño, la temporalidad de sus funciones, las protecciones de seguridad social y otros conceptos más, puesto que su entrada como servidor del Estado está regulada en el presupuesto de egresos; de lo anterior se infiere la importancia que tiene el nombramiento (o la inclusión en las listas de raya) a que se refiere el citado artículo 3o., así como el artículo 15 del mismo ordenamiento, que establece los requisitos que debe contener el nombramiento. No obstante lo anterior, cuando el titular de la dependencia o el autorizado legalmente para ello, designa a una persona para desempeñar un puesto de manera verbal o sin llenar las formalidades necesarias, tal situación irregular no debe perjudicar al servidor ni conducir al desconocimiento de la existencia de esa relación de trabajo con el Estado, por lo cual, conforme a los principios deducidos del artículo 123, apartado B, constitucional y a los artículos 43, 118, 124 y demás relativos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el servidor tiene acción para demandar la expedición del nombramiento o la inclusión formal en las listas de raya, pudiendo demostrar los extremos de su acción con cualquier medio de prueba; sólo entonces, demostrado el nombramiento, procederán, en su caso, las demás acciones que el servidor pueda tener.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Jurisprudencia. 195426, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. VIII, p. 568.

De lo anterior, se puede advertir que la inclusión del trabajador deriva de una condición social, de no ser excluido, ya que se reúnen las condiciones propias de una relación laboral, porque el servicio o trabajo personal, se dio conforme a las condiciones propias en cómo se desarrolla la actividad laboral, sin que sea obstáculo que se dé la existencia de la relación laboral.

#### *1.6. Cese de la relación laboral.*

Una de las formas más comunes que establecen las leyes burocráticas, para disolver las relaciones de trabajo entre los trabajadores al servicio del estado y las instituciones de la administración pública es el cese, que se puede equiparar como una rescisión o terminación de la relación individual de trabajo que establece la LFT.

Se debe precisar que el cese de la relación laboral, es una forma de disolver las relaciones de trabajos individuales, motivada por el incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador, que hacen imposible la continuación de la relación laboral.

El Estado puede en cualquier momento realizar el cese de la relación de trabajo, siempre y cuando exista una causa justificada para terminar con esta, como consecuencia se puede llevar a cabo a cualquier día y hora.

Por lo que el cese habrá que definirlo de la siguiente manera:

Es la decisión unilateral que realiza el titular de la dependencia de gobierno, fundada y motivada en la ley burocrática, para separar al empleado público de su puesto, mediante la suspensión del nombramiento, la cual somete a la consideración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien valorando los argumentos y las pruebas de la dependencia y de las pruebas aportadas por el actor-trabajador de base, emitirá resolución de separación del trabajador de su empleo.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Romero Flores, Rogelio, *op. cit.*, p.87.

La ruptura de la relación laboral es una decisión que se otorga al Estado para poder revocar un acto jurídico que se había otorgado previamente, en el cual debe atender al principio de seguridad y certeza jurídica, considerando que esa decisión debe cumplir con los requisitos de validez que deben regir en el acto administrativo, teniendo en cuenta que si no se le comunica las razones o circunstancias de modo, tiempo y lugar al trabajador en donde se expresen los motivos por los cuales motivo al patrón de cesar a su empleado, es motivo de se declare la ilegalidad de dicha actuación.

De este modo no debe confundirse, que existe la obligación del Estado de notificar al empleado de su decisión, ésta no acarrea que sea emitido como un acto de autoridad, porque debido a la existencia del vínculo que lo une, ha pasado a ser sujeto de una relación jurídica vinculada por un contrato de trabajo, por tanto, al cesar a un trabajador, lo hace como patrono y no como autoridad.

Ahora bien, atendiendo al concepto que se planteó, se menciona que cuando se da la existencia de esa figura jurídica, para que surta efectos debe cumplir con los requisitos que establezca la ley de la materia, es decir, el Estado como patrón no puede tomar decisiones de forma unilateral y arbitraria cuando se pretende remover a un trabajador de sus funciones.

La ley marca un listado amplio de cuáles son los supuestos en que el trabajador pueda caer o incurrir en responsabilidad o en una falta grave, en el cual se debe seguir en tres momentos.

El primer momento consiste en identificar dentro del panorama de regulaciones y obligaciones de los trabajadores al servicio del Estado, cual es la causa o causas en que incurrió el trabajador, con el efecto de que se pueda imponer una sanción y en su momento se le pueda comunicar de la posible falta o infracción

que ha cometido, para que comparezca a manifestar lo que a sus intereses convenga y ofrezca pruebas para desvirtuar la presunta responsabilidad o falta.

El segundo momento se refiere que cuando ya se tiene ubicado al trabajador en alguna de las causales en que pueda incurrir para que se dé el cese, se debe proceder a elaborar el acta administrativa, con la finalidad de que el trabajador tenga el derecho de intervenir, pero previo a eso, se deberá dejar aclarado los hechos y circunstancias que motivaron a la autoridad para levantar dicha acta, para que se le pueda tomar al empleado un tipo de declaración y pueda ofrecer sus testigos, documento del cual se le deberá entregar una copia al trabajador.

El último momento, para el efecto de que dicho cese pueda ser válido y justificado, deberá estar precedido de una investigación, donde el patrón está obligado a probar que en realidad incurrió en alguna responsabilidad, e imponer una sanción justa y correcta al trabajador, para que esté en condiciones de que si fue cesado de su cargo pueda acudir ante la autoridad competente a demandar el despido.

### *1.7. Concepto de estabilidad en el empleo.*

Hemos de considerar que el Derecho Laboral, es de vital importancia para la clase trabajadora, porque sus derechos requieren de un marco legal y de un valor humano que sean protegidos, y solo eso es posible mediante las garantías que marque la misma materia, como lo es la estabilidad en el empleo, a que tiene derecho el empleado, como mecanismo de defensa, porque con esto se da un trato justo, equitativo e igualitario.

Es necesario mostrar una aproximación del concepto de la estabilidad en el empleo, explicando de manera sencilla cual es el alcance que tiene este derecho de acuerdo a la doctrina, porque con ella se tiende a proteger a la parte débil de la relación laboral, tan es así que con el trabajo genera dignidad y libertad para un

óptimo desarrollo, así lo ha manifestado Ricardo Barona Betancourt de la siguiente manera:

El trabajo decente supone que unos y otras tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias, que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social, que dé libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida, que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todos.<sup>25</sup>

Hoy en día la estabilidad en el empleo es sumamente importante para la clase trabajadora, debido a que con los cambios sociales, culturales, económicos e inclusive de desarrollo tecnológico, la estabilidad en el empleo se ha tenido que adaptar a la nueva realidad social.

Por lo que se refiere, a los principios rectores que rigen el derecho del trabajo, podemos encontrar el trabajo como un derecho y un deber social, de igual manera la libertad de trabajo, la igualdad en el trabajo y la estabilidad en el empleo.

El principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo...<sup>26</sup>

La estabilidad en el empleo también conocida como continuidad laboral, tiene su sustento en que se evite que el trabajador se quede sin empleo, y en la época actual, las relaciones laborales tienen una flexibilidad que se contrapone a toda

---

<sup>25</sup> Barona Betancourt, Ricardo, *El principio de la estabilidad en el empleo*, Colombia, Ediciones Nueva Jurídica, 2014, p.23.

<sup>26</sup> Russomano, Mozart, Víctor, *La estabilidad del trabajador en la empresa*, UNAM, 2ª ed., México, 1981, p. 9.

lógica o sentido común, derrumbando el pilar de garantías sociales y derechos humanos de cualquier trabajador.

De ahí que Mario de la Cueva define a la estabilidad en el empleo de la siguiente manera:

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.<sup>27</sup>

Entonces, la estabilidad en el empleo, tiene un aspecto fundamental porque su naturaleza implica en que el trabajador pueda desarrollar sus actividades en condiciones justas y dignas, y se mantiene ese pacto entre quienes son partes de la relación de trabajo, debido a por un lado, se impone al trabajador a cumplir con las obligaciones contractuales, y en caso de un incumplimiento sería injusto para el patrón mantener a alguien con cumple con sus deberes; mientras que por el otro, se mantiene un límite al patrón para remover a sus trabajadores, puesto que con este principio sólo tiene posibilidad de hacerlo cuando hay una causa justificada para ello.

Así, pues, la estabilidad en el empleo, es el derecho que tienen los trabajadores a permanecer en su empleo y a disfrutar de los beneficios que de este deriven durante todo el tiempo que así lo deseen, haciendo depender su duración o permanencia únicamente de la voluntad del trabajador, excepcionalmente de la de patrón o de causas ajenas que haga imposible la prestación del servicio.

Una de las partes más importantes del Derecho del Trabajo, es que el trabajador deba tener seguridad de tener una fuente de trabajo a partir de la

---

<sup>27</sup> Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo tomo I*, 18 ed., México, Porrúa, 2001, p. 216.

estabilidad en el empleo, el cual es un tema muy discutido, y todavía necesita tiempo para ser explorado.

Como se puede apreciar la estabilidad en el empleo depende de la voluntad del patrón, es decir, si no se comete alguna falta o motivo alguno para ocasionar el cese, se entiende que dicho derecho seguirá surtiendo sus efectos, mismo que será motivo de seguridad para seguir con su trabajo y su fuente de ingreso, eso es la estabilidad.

En efecto, este derecho permite que los trabajadores tengan un respaldo y medida de protección, que les permita disfrutar la continuidad de su empleo. Aunque esta situación se quebranta en la parte que corresponde a los trabajadores de confianza al servicio del Estado que viven en incertidumbre e inseguridad porque cuando son objetos de un despido injustificado no tienen derecho a la estabilidad en el empleo

El derecho a permanecer en el trabajo, implica el derecho del trabajador a no verse privado arbitrariamente de su empleo, con el que adquiere la estabilidad, es decir, a permanecer en el empleo a menos que de causa justificada para que lo separen y no por simple capricho, a esto sale a relucir el relevante comentario de Néstor de Buen que menciona lo siguiente:

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación 'natural'.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo tomo primero*, 13 ed., México, Porrúa, 2000, p. 598.

Por lo anterior la estabilidad en el empleo, es considerado como un derecho, mismo que habrá que entenderla como el derecho de todo trabajador subordinado tiene de permanecer en su empleo hasta que se presente una causa legítima, contenida expresamente en la legislación, que autorice el que se le prive del mismo.

De lo narrado en párrafos señalados y desarrollados con antelación, podemos ver que la estabilidad en el empleo es amplio y variado, sin que pueda considerarse como algo definitivo, de ahí que se clasifica en tres aspectos:

- Estabilidad absoluta: Siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.
- Estabilidad relativa: Se encuentra en las mismas condiciones que la anterior, pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, éticas, etc.
- Estabilidad impropia: Jamás se traduce en la obligación de reinstalar y en todos los casos, se sustituye por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa.<sup>29</sup>

Para en el caso que nos ocupa, dentro del Derecho Burocrático la estabilidad en el empleo es de forma absoluta, donde únicamente está condicionada a la temporalidad que determina la ley de la materia, el cual es una incertidumbre porque si no se cumple con el requisito del tiempo que se exige, el trabajador puede ser cesado, por lo que se encuentra en inseguridad porque puede ser removido en cualquier momento y además este derecho tiene su excepción para los que son catalogados de confianza que no pueden gozar de ese beneficio, y que son objeto de estudio en los subsecuentes capítulos.

---

<sup>29</sup> Ítalo Morales, Hugo, *La estabilidad en el empleo*, México, Trillas, 1987, p. 23

### *1.8. Concepto de derecho procesal burocrático.*

Dentro de la teoría general del proceso, el Derecho Procesal es una institución que está reglamentada por un cúmulo de normas jurídicas, tiene una función importante dentro de su naturaleza, misma que es meramente procesal, en la cual radica en su finalidad que consiste solucionar los conflictos o litigios ante una autoridad. Tan es así que su actividad está en constante movimiento, y que al formar parte del derecho está sufre una transformación, haciendo que esté tenga una función social para desarrollar la paz.<sup>30</sup>

Por lo que habrá de considerarse, como un instrumento de acción, que organiza, integra y desarrolla la actividad jurisdiccional del Estado, buscando a través de su aplicación de desarrollo procesal, la solución de conflictos por conducto de sus operadores como garantía de seguridad y certeza jurídica.

Considerando al Derecho Procesal de la siguiente forma:

A partir de esas ideas, podemos partir de la consideración de que el derecho procesal se compone de normas y principios que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por diversos operadores -juzgador, partes y otros sujetos procesales-, con el objeto de “resolver” las controversias que se suscitan por la aplicación de las normas de derecho sustantivo.<sup>31</sup>

Pero cuando se habla del Derecho Procesal Laboral, se tiene como referencia al procedimiento en el que acuden los trabajadores del sector privado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Juzgados Laborales, de acuerdo a las disposiciones que rige la LFT, pero la justicia laboral tiene otro escenario, es decir un procedimiento que permita dirimir las controversias que puedan surgir entre los trabajadores con el patrón como Estado, ante un Tribunal de Conciliación y Arbitraje,

---

<sup>30</sup> García Morelos, Gumesindo, *Introducción al derecho procesal constitucional*, 2ª ed., México, Ubijus, 2009, p. 22.

<sup>31</sup> Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, México, Porrúa, 2021, p. 89

siendo el Derecho Procesal Burocrático, que su aplicación de normas que rigen el procedimiento es distinto a la de las normas del Derecho Laboral.

De esa manera el Derecho Procesal Burocrático, adquiere la calidad de ser una disciplina que brinda al trabajador al servicio del Estado que tenga las garantías legales y procesales que le permitan acudir ante un tribunal laboral que dignifique sus servicios laborales y promueva un mejor nivel de vida, dándole certeza y seguridad jurídica de contar con un procedimiento para dirimir sus controversias que deriven de la relación laboral con el Estado como patrón.

El derecho procesal burocrático se ha definido de la siguiente forma:

... se comprende a la parte del derecho procesal encargada de solucionar o dirimir los conflictos laborales entre el Patrón-Estado y sus trabajadores, que por la vía del ejercicio de la acción conozca el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, litis que desahogando el proceso resolverá mediante el laudo que emita dicho órgano jurisdiccional aplicando principalmente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles, según corresponda, con apego a los Derechos Humanos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, que deberá ser acatado por las partes cuando se convierta en *res iudicata*, cosa juzgada o laudo firme.<sup>32</sup>

Este procedimiento es interesante, porque la parte actora o demandante puede estar constituido por el Estado o trabajador, cuando se pretende rescindir la relación laboral o reclamar un derecho que derive de la relación de trabajo, y demandando también pueden ser ambos, misma que dependerá, de la acción que se trate, quienes acudirán ante un órganos jurisdiccional en materia burocrática laboral, que podrá ser el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o los Tribunales

---

<sup>32</sup> Bolaños Linares, Rigel, *Derecho laboral burocrático, lecciones para el patrón-estado, los trabajadores de confianza a su servicio, y sus prestadores de servicios personales y profesionales*, México, Porrúa, 2003, p.75.

de Conciliación y Arbitraje de los Estados, dependiendo de la naturaleza de la relación de trabajo.

Por tal motivo habrá que entenderla como aquella disciplina, que tiene principios y normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional, cuya finalidad es resolver aquellas controversias que se presenten entre el Estado con su calidad de patrón y sus trabajadores, buscando a través del procedimiento solucionar los conflictos.<sup>33</sup>

Resultando interesante, como se considera esta disciplina que se convierte en un instrumento de tutela efectiva, donde su efectividad radica en un modelo de justicia democrática, que radica ante un órgano imparcial, independiente y autónomo que busca la solución de conflictos.

De esa manera habrá que considerar cinco características dentro del Derecho Procesal Burocrático.

1. Sus normas son de interés colectivo, al tener como finalidad la impartición de justicia dentro de una sociedad.
2. Sus normas son de carácter imperativo.
3. El interés jurídico que protege compete a todos.
4. Sus normas son protectoras e irrenunciables.
5. La calidad jurídica de las personas que intervienen en el proceso laboral representa a sectores públicos.<sup>34</sup>

Por lo que una de las finalidades esenciales de esta materia, es impartir justicia de calidad, buscando mejorar la calidad de trabajo y respeto a los derechos que se pretenden satisfacer, y que su naturaleza no es diferente a las demás,

---

<sup>33</sup> Romero Flores, Rogelio, *op. cit.*, p.13.

<sup>34</sup> Molina Martínez, Sergio Javier, *op. cit.*, p. 91.

porque es un instrumento de tutela que busca la solución de conflictos jurídicos y económicos que surgen de las relaciones laborales, a través de los órganos encargados de impartir justicia.

### *1.9. Derechos humanos.*

Por lo que se refiere a los derechos humanos, son producto de la historia, en buena medida de las movilizaciones sociales, detrás de esos derechos se encuentran personas que lucharon por ellos o que siguen luchando, porque han sido perjudicadas por esa lucha y que finalmente logran que esos derechos estén constitucionalizados y previstos en tratados internacionales, y que por tanto su objetivo es que las personas conozcan su lenguaje técnico y cultural del contenido de esos derechos a partir de la dignidad.

Los derechos humanos es un concepto amplio, que pueden tener una pretensión moral o un deber de derecho protegido por una norma jurídica, pero que, si lo trasladamos a una visión legal, se hace alusión a una figura que está debidamente reconocida o protegida en un determinado sistema jurídico<sup>35</sup> y que dentro de su naturaleza parte de la idea de exigir el respeto a un derecho.

Por consiguiente, los derechos humanos se utilizan para distinguirlos de una categoría de derechos en específico, que forman parte del ser humano, y de acuerdo a cada proceso histórico se van comprendiendo las exigencias de la dignidad, libertad e igualdad humana, son derechos reconocidos de las personas, es decir tienen un valor ideológico que no se pueden reducir, y mucho menos pueden ser excluidos, porque forman parte del ser humano, los cuales conforme va pasando el tiempo se van transformando e incorporándose en una garantía, tal como lo decía Ferrajoli “corresponden, por decirlo de algún modo, a prerrogativas

---

<sup>35</sup> Carreón Gallegos, Ramón Gil, *Derechos humanos, garantías individuales y derechos fundamentales problema terminológico o conceptual*, Cienfuegos Salgado, David (coord.), *Los derechos humanos en el momento actual*, México, Editora Laguna, 2012, p. 134.

no contingentes e inalterables de sus titulares y a otros tantos límites y vínculos insalvables para todos los poderes, tanto públicos como privados”.<sup>36</sup>

Los derechos humanos son una realidad, que luchan contra toda la adversidad, generan una responsabilidad de respeto, ayuda y protección a todos, están dentro del núcleo del ser humano, donde buscan expresarse mediante justicia, dignidad e igualdad, haciendo que tengan un significado importante dentro del mundo.

De ahí esa forma Héctor Santos Azuela los define de la siguiente forma:

... los derechos humanos se entienden, en fin, como las libertades y derechos fundamentales, intangibles e inviolables de los gobernados, comprendidos, dentro de esta impronta, como el principio y fin de las instituciones sociales. Constituyen, por lo mismo, las potestades y libertades supremas, inalienables e imprescriptibles de los gobernados, así como de los grupos humanos homogéneos, económicamente desvalidos.<sup>37</sup>

Jose René Olivos Campos también menciona lo siguiente:

... como el conjunto de atributos y prerrogativas que tiene todo integrante del género humano de validez universal, que al reconocerse en sus ámbitos nacional e internacional, consignado en la constitución, en los tratados internacionales y en cualquier otro ordenamiento normativo, escrito o no, se constituyen en derechos para la protección de los atributos de toda persona o colectividad considerada titular de los mismos y facultada jurídicamente para exigirlos frente a las autoridades del Estado o ante organismo internacional competente para ellos.<sup>38</sup>

Como se puede apreciar de la interpretación que hacen diversos autores, tienen enfoques de distinta naturaleza, pero que tienen un enfoque en común, en

---

<sup>36</sup> Ferrajoli, Luigi, *Derechos y Garantías. La ley del más débil*, Madrid, Trotta, 1999, p. 39.

<sup>37</sup> Santos Azuela, Héctor, *Genealogía y Estructura de los Derechos Humanos*, Revista Académica, México, Universidad La Salle, año 9, núm. 17, julio 2011, pp.114-115, [https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/509/N%C3%BAm.17\\_P.113-138.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/509/N%C3%BAm.17_P.113-138.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>38</sup> Olivos Campos, José René, *Los derechos humanos y sus garantías*, 2a. ed., México, Porrúa, 2011, pp. 31-32

virtud de que son muy útiles para la sociedad, siendo que ambos reconocen a dichos derechos como aquellos atributos esenciales del ser humano, donde su característica radica en la calidad del ser humano, reconociéndose como se dijo en anterioridad a la libertad, igualdad y justicia, los cuales deben ser garantizados por las instituciones.

A este argumento se considera lo manifestado por la Organización de las Naciones Unidas (de ahora en adelante ONU), que tiene otro concepto, en donde su peculiaridad radica en que los derechos humanos no tienen especificación alguna y que su protección es amplia en todos sus sentidos, en la que los menciona de la siguiente manera:

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos incluyen el derecho a la vida, a la libertad, a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas, a la libertad de opinión y de expresión, a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.<sup>39</sup>

De lo anterior no existe ninguna concepción, que determine si existe alguna categoría en específico o algún posicionamiento que se deba seguir o si debemos apegarnos a un solo concepto, considerado que los derechos humanos se preparan en conforme el tiempo va progresando y cada día van adquiriendo un carácter universal, con la finalidad de que tengan un desarrollo pleno y armónico.

Teniendo en cuenta que también es necesario establecer dentro del concepto, que los derechos humanos son reconocidos de forma individual y colectiva, aunque necesitan ser garantizados por el Estado y este debe sujetar su poder a las exigencias de la dignidad humana, donde no pueden traspasar el desarrollo de su responsabilidad, por lo que la SCJN han considerado a estos como

---

<sup>39</sup> <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>

“prerrogativas mínimas que todo miembro de la especie humana, por su propia naturaleza, debe gozar, y cuyo respeto y observancia deben ser garantizados por el Estado en todo tiempo y lugar, pues a través de ellas se concretan las exigencias de la dignidad humana.”<sup>40</sup>

De todo lo anterior se pueden obtener los siguientes elementos de acuerdo a los conceptos vertidos:

1. Son prerrogativas.
2. Se trata de los derechos mínimos del ser humano.
3. Todo ser humano por su condición de tal, es titular de ellos.
4. Su respeto y observancia deben ser garantizados por el Estado.
5. Concretan las exigencias de la dignidad humana.<sup>41</sup>

#### *1.10. Principios rectores de los derechos humanos.*

El reconocimiento de los derechos humanos en los cuerpos normativos fundamentales, implica una integración e interpretación constitucional que exige un mayor cuidado y rigor argumentativo, es decir existe una modificación en el lenguaje normativo, la Constitución como cualquier ley, es susceptible de diversas interpretaciones, ya que su cuestión es compleja debido a que las normas constitucionales prevén derechos de distintos contenidos y formulaciones normativas.<sup>42</sup>

De esa manera al incluirse los derechos humanos, se hace evidente conocer los principios rectores que los rigen, ya que son aquellos que regulan todo el sistema de derechos de acción, interviniendo para mediar entre las formas en que derechos

---

<sup>40</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Derechos humanos...*, cit., p.5

<sup>41</sup> *Ibidem*, p. 6.

<sup>42</sup> Lelo De Larrea, Arturo Zaldívar, *Hacia una nueva ley de amparo*, México, Porrúa, 2002, p. XXII.

y obligaciones son leídos, aplicados, implementados e interpretados<sup>43</sup>, para asegurar su disfrute no solamente deben estar integrados en los textos porque carecería de utilidad, sino que necesitan ser evaluados en diferentes contextos, y servirán para interpretar derechos.

De ahí que los principios rectores reconocidos son los siguientes:

- **Universalidad:** este principio implica que todos somos titulares de todos los derechos, salvo en el supuesto que hubiera una restricción que lo impidiera, es decir, todos los derechos son para todas las personas, sin importar su sexo, edad, raza, lugar, nacionalidad, religión, situación económica o cualquier otra condición semejante<sup>44</sup>, logrando que con su aplicación todos los seres humanos puedan gozar efectivamente de ellos en todo tiempo y lugar.
- **Interdependencia e indivisibilidad:** si bien son principios que se deberían mencionar de forma separada, para su comprensión es necesario mencionarlos de forma conjunta porque están ligados, siendo que “los derechos humanos son interdependientes en tanto establecen relaciones recíprocas entre ellos y son indivisibles en la medida en que no deben tomarse como elementos aislados o separados sino como un conjunto”.<sup>45</sup>

Entendiéndose que los derechos son un todo, no hay un trato jurídico en especial sobre un derecho a otro, sin que exista la jerarquía de derechos, ya que se condicionan recíprocamente, su protección o afectación depende de la forma conjunta en que se estudian. Un ejemplo los derechos sociales al

---

<sup>43</sup> Serrano, Sandra, *Obligaciones del estado frente a los derechos humanos y sus principios rectores: una relación para la interpretación y aplicación de los derechos*, México, IIJ, 2013, p. 92.

<sup>44</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *op. cit.*, p.37

<sup>45</sup> Serrano, Sandra, *op. cit.*, p. 96.

ser derechos que no están previstos, pueden tener implicaciones o derivaciones de otro derecho humano que, sí está reconocido, haciendo que estos sean justiciables.

- **Progresividad:** este se refiere a los alcances que tienen los derechos, es decir el avance progresivo, donde de acuerdo a su protección y reconocimiento debe estar encaminado a su mejoramiento y no a su retroceso, porque mientras los derechos humanos alcancen su nivel máximo no admite regresión alguna, y esto se logra con la gradualidad<sup>46</sup> de un derecho que es el proceso que tome para patentizar su perfeccionamiento, tal es el caso de los derechos económicos, sociales y culturales, que tienen por objeto a un desarrollo progresivo.

De ahí que los principios ayudan a derivar cuales son las obligaciones de cada uno de los derechos, siendo principios que pueden permitir a construir una realidad interpretativa y obtener el verdadero sentido de los derechos humanos.

#### *1.11. Derechos humanos laborales.*

Uno de los aspectos más valiosos del ser humano, es la dignidad humana, en virtud de que está relacionado con otros valores tangibles como la familia, vida, libertad, tiempo, salud entre otros aspectos, pero desde el punto de vista del tema que se propone, hay algo que se construye desde la persona humana, donde se debe buscar el equilibrio entre la vida profesional y personal.

La función del trabajo en la dignidad humana, está inserto todas las necesidades básicas de la esencia humana a satisfacer, dónde se debe reflexionar

---

<sup>46</sup> Serrano, Sandra, "Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Apuntes para su aplicación práctica", en Carbonell Sanchez, Miguel (coord.), *La reforma constitucional de derechos humanos: un nuevo paradigma*, México, UNAM, 2011, p. 159.

y enseñar que es el derecho del trabajo, aquí entran los derechos humanos laborales, donde su objetivo radica en que si un trabajador se siente amenazado en su dignidad humana se tomen las medidas necesarias para restaurarla.

Tomando en consideración la evolución de los derechos humanos laborales, son considerados de segunda generación, en virtud de que surgen en el siglo XX cuando el objetivo primordial que involucran estos derechos era satisfacer las necesidades sociales, culturales y económicas de las personas para que tuvieran un nivel digno, y es cuando surge el derecho al trabajo.

De esa forma los derechos laborales como derechos humanos, se hallan los derechos sociales los cuales han sido objeto de críticas porque de acuerdo a su naturaleza no son derechos oponibles, pero cabe mencionar que atendiendo al principio rector de progresividad son considerados como derechos plenos.

Por lo que se han considerado de la siguiente forma:

En esa lógica, en lo que corresponde al concepto de derechos humanos laborales, se trataría de todos aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo, cuyo propósito posibilita condiciones mínimas satisfactorias del trabajo. Muchos de estos están consagrados en pactos y convenios internacionales de derechos humanos, así como en tratados y convenios que desarrollan algún derecho humano laboral contenido de aquellos y que, en todos los casos, reconocen como mínimo titular a la persona humana. Esos pactos, convenios y tratados de derechos humanos que incluyen derechos humanos laborales conforman el bloque de constitucionalidad de cada Estado y los coloca bajo el imperativo de la progresividad y la irreversibilidad, por lo que deben ser interpretados bajo el principio del sentido más favorable.<sup>47</sup>

Lo anterior resulta relevante para nuestro tema a tratar se considera como parte de estos aquel grupo en una situación social y económicamente en desventaja, encontrándose en un proceso sensible de socialización, “donde su exigencia y respeto indispensables se encuentran gravemente amenazados por el

---

<sup>47</sup> Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *Derechos humanos laborales*, México, Solar Servicios Editoriales S.A. de C.V., 2013, p.20

utilitarismo y la globalización monetaria,"<sup>48</sup> considerando dentro de los derechos básicos laborales el derecho a la permanencia en el trabajo.

Así, pues, si no existiera el respeto a los derechos humanos laborales, no puede existir el desarrollo y progreso social, por lo que los aquellos que pertenecen a este sector laboral deben gozar de dichos privilegios, considerando el respeto a la dignidad del trabajador y del trabajo.

Siendo así que los derechos humanos laborales deben ser considerados como:

... aquellos derechos fundamentales que por su especial naturaleza se refieren o inciden en las actividades laborales de las personas o grupos de trabajadores, y que requieren de una marcada protección en los ordenamientos nacionales e internacionales a fin de preservar y garantizar la dignidad y libertades de dichos integrantes de la sociedad, fijando estándares generales para la creación y operación de la normatividad laboral.<sup>49</sup>

De ahí que se considera que existe un grupo amplio e importante de derechos laborales que están incluidos en los derechos humanos, y que con el paso del tiempo van adquiriendo fuerza por la misma doctrina y el surgimiento de tratados internacionales o convenios que los contemplan.

### *1.12. Tratados internacionales.*

Existe un reconocimiento en que los individuos tienen derechos, donde dicha afirmación debe ser respetada por los Estados, la cual es necesario que se protejan a todas personas de los actos violatorios, y es con la protección internacional donde surge esa idea de protección de que deben existir normas cuya protección sea por medio de las instituciones que coadyuven con su implementación, a fin de que a

---

<sup>48</sup> Santos Azuela, Héctor, *op. cit.*, p. 134.

<sup>49</sup> Comisión Nacional de Derechos Humanos, *Derechos humanos laborales*, México, 2017, p.113.

través de esos órganos se busca favorecer al individuo con la observancia y aplicación de normas que no tienen fronteras.

El constitucionalismo actual tiene varios objetivos, uno de ellos es el de la certidumbre de los derechos reconocidos y garantizados por la norma suprema. Esa certidumbre se traduce en que las normas aprobadas de acuerdo con la propia constitución se aplicarán sin excepción tantas veces como se produzcan los supuestos que ellas mismas prevean.<sup>50</sup> De ahí que si el cuerpo de la norma, otorga derechos más amplios que los mínimos constitucionales, estos deben ser reconocidos y protegidos, de los cuales son los tratados internacionales.

Para entender lo que es un Tratado Internacional, debemos partir de lo que significa:

... acuerdo de voluntades entre dos o más sujetos de derecho internacional, destinado a producir efectos jurídicos entre las partes y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular. Un tratado es, ante todo, un acuerdo de voluntades concordantes, la manifestación de dos o más sujetos de derecho internacional, lo que lo distingue de los actos unilaterales, en lo que el efecto obligatorio se produce por el consentimiento de uno solo, sin necesidad de la conducta concurrente de otro u otros.<sup>51</sup>

Como se puede apreciar dentro del presente, es muy completo y entendible, la razón de que se hace referencia a un pacto o convenio de tipo internacional que es celebrado por dos o más entes del derecho internacional, sobre un tema en específico, pero que derivado de su celebración produce efectos jurídicos, y están involucrados todos los países que formen parte de este.

---

<sup>50</sup> Valadés, Diego, *Problemas constitucionales del estado de derecho*, México, IJJ, 2002, p.1.

<sup>51</sup> Mac- Gregor, Eduardo Ferrer. *et al.*, *Diccionario de derecho procesal constitucional y convencional*, 3a., ed., México, UNAM-IJJ, 2021, p.1025

Estos instrumentos internacionales tienen varias denominaciones, como acuerdos, protocolos, convenios, convenciones, declaraciones, recomendaciones, resoluciones y conferencias internacionales, cuyos contenidos y efectos jurídicos están relacionados con los derechos humanos.

Pero para efectos de tener otra concepción, debemos remitirnos a lo que establece la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados en su artículo 2 apartado 1 inciso a) y 26, que establecen lo siguiente:

2. Términos empleados.

1. Para los efectos de la presente Convención:

a) se entiende por "tratado" un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular;

Observancia de los tratados.

26. "Pacta sunt servanda". Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe.<sup>52</sup>

Tal como se mencionó en los párrafos anteriores, los tratados internacionales ocupan un aspecto interesante dentro de los derechos humanos, porque dentro del concepto mencionado y lo dicho por la convención, se establece un principio de derechos y obligaciones, generando una relación especial dentro del marco del derecho internacional, esto es así, porque genera una obligación al Estado a consecuencia de los derechos que tienen los individuos frente a este de forma universal, implicando la protección de la dignidad humana en su extensión más amplia, de ahí su valor jurídico de los tratados internacionales resulta ser interesante.

---

<sup>52</sup> [https://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference\\_docs/convencion\\_viena.pdf](https://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/convencion_viena.pdf)

Por lo que para el tema a tratar, los tratados internacionales vinculados con los trabajadores, fortalecen la progresividad de los derechos humanos de ellos, “porque los sujetos titulares pertenecen a una clase que puede ser cuantificable universalmente, esto es, no hay sujetos excluidos de su protección per se, pues pertenecen indistintamente a todos los seres humanos”<sup>53</sup>, en otras palabras, la titularidad de un derecho no distingue porque se refiere a la persona humana, de ahí que dichos derechos no pueden ser objeto de retroceso porque de ser así, ya no serían derechos plenos de objeto de protección.

### *1.13. Control de convencionalidad.*

La integración de una Constitución va encaminada a una nueva cultura de legalidad, como norma vinculante para gobernantes y gobernados, que haga del Derecho el método normal de reconocimiento de derechos y responsabilidad de las autoridades.

Las normas son de una gran amplitud, laxas, abstractas, indeterminadas, que dificultan su especificación concreta, haciendo que su integración e interpretación constitucional exija un mayor cuidado y rigor argumentativo.

Tratándose de derechos humanos, la actuación de los tribunales no debe limitarse solamente a lo que establecen las normas del derecho interno, sino también a lo que establezcan los tratados o convenciones internacionales en los que un Estado sea parte, porque implica acatar y aplicar el orden para asegurar el respeto de derechos y garantías a través de los ordenamientos que los garanticen.

En ese sentido conviene definir lo que es el control de convencionalidad, mismo que se debe entender de la siguiente forma:

---

<sup>53</sup> Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *op. cit.*, p.20

El control de convencionalidad ex officio es un deber internacional y constitucional de todos los jueces de realizar una confrontación entre la norma general que se debe aplicar en un caso concreto sujeto a su jurisdicción y el bloque de derechos humanos (de fuente interna – Constitución– y externa –tratados internacionales–), procurando en un primer término armonizarla cuando esto sea posible (interpretación conforme) y, sólo en un caso extremo, ante su notoria contravención, desaplicarla en la resolución correspondiente.<sup>54</sup>

Por lo anterior, el control de convencionalidad genera en su aspecto amplio, una transformación jurídica dentro del derecho, en la que dentro de la perspectiva que nos interesa, los órganos jurisdiccionales deben adecuar su sistema jurisdiccional -incluyendo los jueces locales, que con independencia a los comentarios de que si ellos deben acatar el principio de control convencionalidad- con lo establecido en los en los tratados internacionales.

Es necesario dejar establecido que el control de convencionalidad, tiene un enfoque procesal novedoso, a fin de que implica una función que deben hacer los organismos jurisdiccionales, como una salida para poder interpretar y resolver un conflicto de cualquier materia, apartándose de su actividad natural de solamente aplicar los ordenamientos internos, permitiendo que un modelo más garantista y proteccionista de los derechos humanos.

De lo dicho con anterioridad, Gumesindo García Morelos es muy puntual y concreto en especificar el control de convencionalidad como una tarea procesal que tienen los órganos jurisdiccionales en poner atención en este parámetro de control, donde no se debe limitar la actividad únicamente a la norma nacional o de derecho interno, sino que debe nutrirse sobre las bases que establezcan los organismos del derecho internacional, así como las convenciones o tratados internacionales, tan es así que ha dicho que esta actividad “no es otra cosa que el examen de confrontación

---

<sup>54</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *El control de convencionalidad ex officio. Origen en el ámbito regional americano, obligatoriedad para los jueces mexicanos, precisión de sus alcances y retos para el poder judicial de la federación*, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28704-1.pdf>, p. 11

de normas jurídicas nacionales y los textos convencionales; fiscalización que incluye, también, actos en estricto sentido de autoridades de los estados partes”<sup>55</sup>, el cual nos da a entender que la función legislativa no es limitada, sino que todos los jueces ya sean de materia civil, administrativa, penal, laboral entre otras, están obligados a la observancia del Derecho Internacional.

De lo anterior para entender la obligación del control de convencionalidad, se debe observar lo que dice la Corte Interamericana de Derechos Humanos (de ahora en adelante CIDH) en la sentencia Almonacid Arellano contra Chile, dentro de su párrafo 124 concreta lo siguiente:

La Corte es consciente que los jueces y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermadas por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, y que desde un inicio carecen de efectos jurídicos. En otras palabras, el Poder Judicial debe ejercer una especie de “control de convencionalidad” entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana.<sup>56</sup>

De acuerdo a lo que nos da a entender la CIDH es que hay un deber y conciencia por parte de los Estados de considerar tomar medidas para que se apliquen los tratados internacionales, cuando este ha sido adoptado, porque esto involucra el cumplimiento de las normas internacionales de derechos humanos.

En este orden de ideas, implica una nueva modalidad para contrastar las normas y actos internos frente a las normas del sistema convencional internacional,

---

<sup>55</sup> García Morelos, Gumesindo, *op. cit.*, p. 107

<sup>56</sup> [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_154\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf)

es decir, es una actividad de compatibilidad de los actos y normas internas con las normas convencionales en materia de derechos humanos y la interpretación de estas, considerando que esta herramienta se debe tomar en cuenta los modelos de interpretación que realizan los organismos internacionales.

Por lo que es interesante este concepto debido a su funcionalidad enriquecedora, porque no solamente es un tema de comparación, sino que es una obligación de los órganos jurisdiccionales de tener en cuenta las disposiciones internacionales, para que los jueces dentro de sus funciones garanticen su pleno cumplimiento al resolver los conflictos que se pongan a su consideración.<sup>57</sup>

De esta manera se concluye que el control de convencionalidad es una herramienta necesaria y eficaz para controlar y evaluar las decisiones o actuaciones de cualquier autoridad jurisdiccional, con la finalidad de apreciar si dentro de la esfera de sus competencias actuó conforme a los contenidos de los tratados internacionales o a lo establecido en los criterios de los organismos internacionales, la cual genera inspiración a otros modelos de interpretación al observar los contenidos de derechos humanos.

A manera de conclusión del presente capítulo, podemos señalar lo siguiente:

1. El trabajo es una actividad productiva, que otorga libertad, equidad, seguridad y dignidad humana a la persona.
2. Los empleados que son reconocidos dentro del Derecho Burocrático Laboral son de base, confianza y eventuales, en donde la relación de trabajo si bien se da con el Estado como patrón, dicha representación se da con los titulares de las dependencias que son parte de la administración pública.

---

<sup>57</sup> Carbonell, Miguel, *El abc de los derechos humanos y del control de convencionalidad*, México, Porrúa, 2014, p.178

3. Dentro del Derecho Burocrático Laboral se contempla la figura del cese, que es similar al despido injustificado, cuando el trabajador incumple con sus actividades o comete un acto que origine la remoción al cargo, mediante un procedimiento donde se motive y funde la causa de la separación.
4. La estabilidad en el empleo es una razón jurídica, humana, social y económica que se va adaptando a la realidad social, que permite a los trabajadores permanecer en la fuente de empleo y es un mecanismo de defensa que les permite ayudar a gozar de las garantías del empleo.
5. Los derechos humanos tienden a velar por la dignidad humana y que dentro del derecho laboral busca satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y buscar su progresividad en sus derechos sociales.
6. Los tratados internacionales contienen un valor político-jurídico que fomenta la progresividad de los derechos sociales, además de que sus contenidos no limitan la expansión ya que al tener el carácter universal que le reviste permite tener efectos proteccionistas para todos.
7. El control de convencionalidad es una herramienta que permite fomentar una nueva cultura de legalidad, mediante un nuevo modelo de interpretación al obligar a los órganos jurisdiccionales a observar los tratados internacionales o criterios de las autoridades internacionales.

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y TRATADOS INTERNACIONALES EN MÉXICO

SUMARIO. *2.1 Constitución Política de los Estados Unidos de 1857.; 2.2. Constitución Política de los Estados Unidos de 1917.; 2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.; 2.4 Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil.; 2.5 Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Ejecutivo Federal.; 2.6 Adición del Apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.; 2.7 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.; 2.8 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de 1983.; 2.9 Antecedentes de la Estabilidad en el Empleo.; 2.10 Antecedentes del reconocimiento de los tratados internacionales en México en 1917.*

Dentro del presente capítulo se abordarán los antecedentes que originaron que existiera el derecho burocrático laboral y la estabilidad en el empleo, con el objetivo de hacer un recorrido histórico para conocer, reflexionar y estudiar el panorama sobre la declaración de derechos de los trabajadores, partiendo de un inicio con el reconocimiento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 sobre libertad de profesión y del trabajo de las personas, hasta llegar el año de 1960 donde se reconocen los derechos de los empleados al servicio del Estado, con la finalidad de conocer una nueva cultura laboral y una visión clara de lo que se pretende abordar en los subsecuentes capítulos, estudiando las formas en que se venían desarrollando el sistema jurídico.

De igual forma se pretende desarrollar la influencia que tuvo el artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos, que marcó una evolución importante en el sistema protector de los trabajadores al servicio del Estado, para poder entender el origen de la materia burocrática-laboral.

Y por último se desarrollará el reconocimiento que se tuvo en México por la observancia de los tratados internacionales en el año de 1917, los cuales no

tuvieron injerencia alguna en el derecho interno en virtud de que no podían estar por encima de la Constitución por ser la norma suprema.

### *2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857.*

Es importante conocer la historia y origen del Derecho Burocrático Laboral, que nos permitiría conocer en diferentes momentos, como se ha manifestado la necesidad o preocupación de una sociedad en proceso de desarrollo, en establecer un derecho o una norma para regular las relaciones laborales.

Como se precisó en el apartado de la introducción de este capítulo II, partimos de QUE la CPEUM de 1857, en sus artículos 4° y 5°, que contemplaban la libertad de trabajo, donde el ser humano era libre para realizar la actividad de trabajo que más le acomoda, y solo se le podría impedir por sentencia dictada, además de que se hablaba en ese entonces de empleos de cargo o comisiones de nombramiento de las autoridades.

De esa forma tenemos que los artículos mencionados en el párrafo anterior establecen lo siguiente:

“Art. 4° Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno no otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de tercero, ó por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

Art. 5° Nadie puede ser obligado á prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

El Estado no puede permitir que se lleve á efecto ningún contrato, pacto ó convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación ó de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación ú objeto con que pretendan

erigirse. Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción ó destierro.”<sup>58</sup>

Para esa época se reconocían algunas disposiciones que eran de carácter laboral, como la libertad de trabajo o la garantía de poder prestar tu trabajo por una retribución económica, sin embargo dentro del contenido que se pueda hacer a la CPEUM, no se establecía alguna forma de protección al trabajador por prestar su trabajo, tan es así que Jose Davalos explica que las condiciones que imperaban en esa época no permitían el reconocimiento del Derecho del Trabajo, ya que quienes conformaban el constituyente de ese tiempo, argumentaban que no podían remediar el orden social de la clase trabajadora, por no ser atribución de la Constitución, sino de las leyes secundarias.<sup>59</sup>

Pero la negación de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores era una actividad constante en la historia -y que en ocasiones es un dato vivo, cuya brutalidad se sigue contemplando en la actualidad, incluso como algo razonable, pero que se disfraza de cierta manera-, que es la lucha de las clases con el pasar de los tiempos, es una batalla de los trabajadores para organizarse y enfrentar su destino con alguna probabilidad de triunfo, así se entendía el problema de la imposibilidad de organizar los derechos de los trabajadores.

El movimiento obrero tuvo un ritmo de unificación creciente, que con el paso del tiempo se fue reflejando en la CPEUM y en las legislaciones que se fueron creando, en los cuales existen todavía algunos vacíos que en su momento deberán ponderarse. A lo largo de la cadena que se propone en este tema, se observan algunas tendencias, que son a la vez, algunas finalidades de dicho movimiento, por ejemplo, la unidad de los trabajadores que laboran para una fuente de empleo que desembocaron el ideal obrero de la unidad nacional de la clase trabajadora y por

---

<sup>58</sup> [https://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const\\_mex/const\\_1857.pdf](https://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1857.pdf)

<sup>59</sup> Dávalos, José, *Un nuevo artículo 123...*, cit., p.12-13

otro lado la conquista del principio de igualdad de tratamiento para todos ellos, se fueron alcanzando de forma gradual mediante una lucha justa y equitativa.

Son muchos los momentos sobre la historia de la lucha social de los trabajadores, que muestran cómo se logró la unificación y consolidación de sus derechos, porque se puede apreciar que hubo algunas disposiciones que en su naturaleza se conservaron, pero que hubo la necesidad de adecuarlos a una terminología nueva y a los principios que permitían una justicia social coherente.

De esa forma la historia del derecho del trabajo nace como los principios e instrumentos políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital y en la visión de una sociedad futura, en el que las riquezas naturales y las creaciones humanas se pongan al servicio de todos los hombres.

Esto es así, porque anteriormente sus derechos eran regulados por el derecho civil, se manifestaba que los derechos y obligaciones que se creaban en los contratos de trabajo, asemejándose a los contratos de compraventa, donde una persona adquiere una cosa a cambio de dinero, es decir, se compraba el trabajo por un salario. Obviamente esto resultaba desleal, puesto que esas normas no beneficiaban a los trabajadores, siendo que los efectos contractuales no se pueden asemejar o comparar por ser de naturaleza distinta, así lo comenta Baltazar Cavazos Flores:

Los laboristas objetaron que la energía humana, por no ser tangible, no podía quedar sujeta a las reglas del contrato de compraventa y que, por otra parte, resulta indigno, e incompatible con la naturaleza de la persona humana, el considerar que ésta pudiera ser equiparada a un objeto, que se pudiera comprar o vender en el mercado.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, p.12.

Por consiguiente, se decía que no se puede comparar con el derecho civil y con ninguna materia, porque el trabajador no es una mercancía, en atención a que su esfuerzo no es un producto que se podría poseer y además no es algo que se pueda percibir con los sentidos, teniendo en cuenta que los contratos laborales si bien se celebraban en ese momento, produce actos a futuro por el tiempo en que se regulan.

Ahora bien para seguir continuando con los antecedentes, quisiera traer un cuestionamiento que realiza Luis Gerardo de la Peña Gutierrez, él establece que el artículo 123 de la CPEUM se encuentra en un apartado especial de la parte orgánica que es referente a la organización y estructura del poder público, si la clase trabajadora en la antigüedad exigía que se respetaran sus derechos laborales y pedían su regulación, ¿por qué el artículo 123 de la CPEUM no se encuentra en la parte dogmática?, si ese apartado es referente a los derechos humanos o garantías individuales de las personas.<sup>61</sup>

Es interesante la interrogante precisada ya que dicho autor, contemplaba un artículo que mirara a los trabajadores, lo más oportuno era que se estableciera en la primera parte de la CPEUM, pero se necesitaba crear una base, para que la misma norma se fuera moldeando a la realidad social en la que se desenvuelve, tan es así que la misma doctrina da la respuesta, remitiéndose a la Constitución de 1857.

El mismo autor contestando su cuestionamiento refiere:

Desde la Constitución de 1857, se reguló el derecho laboral en el artículo 5º., que prácticamente se replicó en la Constitución de 1917, sin embargo, en la iniciativa de reforma se pretendieron incluirle a dicho numeral, otros derechos laborales, tales como: el principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo; derecho a la indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades causadas por ocupaciones

---

<sup>61</sup> Peña Gutierrez, Luis Gerardo de la, *op. cit.*, p.3.

industriales; prohibición del trabajo nocturno en las fábricas; así como una jurisdicción especial para conocer de estos asuntos a cargo de los Comités de Conciliación y Arbitraje.

Cabe destacar que como integrante de la Comisión de Constitución, el diputado guanajuatense Enrique Fernandez Martínez, reiteró la necesidad de consignar, en un artículo específico del texto constitucional, las garantías de la clase obrera, propuesta en la que insistió el diputado Alfonso Cravioto, quien además de impugnar el dictamen del artículo 5°, destacó la necesidad de crear un apartado especial en materia de trabajo.<sup>62</sup>

Por su parte Jose Davalos, estableció lo siguiente:

Con la salida de Santa Anna, don Juan Álvarez convoca a un Congreso Constituyente el 16 de octubre de 1855, el que dio como resultado la Constitución de 1857.

Con una marcada línea individualista-liberal, la Constitución de 1857 sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo (artículo 4°) y a la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva (artículo 5°).

Las condiciones de la época no fueron propicias para el reconocimiento del derecho del trabajo. Destaca en los debates del Constituyente la intervención de Ignacio Ramírez, El Nigromante, quien en la sesión del 7 de julio de 1856, vehementemente reprochó a la Comisión el no haberse ocupado de los grandes problemas sociales; demandó que se legislara para evitar las penalidades que sufrían los jornaleros; habló de la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador; se refirió a la necesidad de “un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario”, lo que constituye un pronunciamiento remoto en favor de la participación de utilidades.<sup>63</sup>

En relación a las ideas precisadas con antelación, es con la Constitución de 1857 cuando se regula el derecho laboral, es en ese entonces cuando se trata de hacer la reforma para insertar garantías para la clase obrera, se puede observar que ya existía una inquietud de garantizar y proteger los derechos sociales, aunque

---

<sup>62</sup> *Ibidem*.

<sup>63</sup> Dávalos, José, *op. cit.*, pp.12-13.

todavía seguían dejando dudas esos derechos si tenían que ser regulados por el derecho civil o mercantil, pero ya se tenía en mente una estructura básica de los derechos laborales de la clase trabajadora de forma general y que estos pudieran satisfacer sus necesidades, tan es así que existía coincidencia por quienes integraban la legislatura de esa época, que veían con urgencia la necesidad de crear un apartado especial para la clase obrera que estableciera las condiciones laborales de ellos y regulará las relaciones laborales que se formaban.

Luego, si se observa detalladamente lo planteado por el Constituyente, se tenía una idea de establecer un marco regulativo en la CPEUM que protegiera a los trabajadores, pero no se traza todavía en ese momento algún beneficio para los trabajadores al servicio del Estado, aunque se podría decir de forma presuntiva que ya existían las relaciones laborales entre los empleados y el Estado<sup>64</sup>, por lo que tendríamos que trasladarnos a la Constitución de 1917.

## *2.2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.*

Previo al año de 1917, se llevó a cabo la sesión ordinaria celebrada en el teatro Iturbide el 26 de diciembre del año de 1916, dentro del sumario en su punto marcado con el número 6 se encuentra la discusión el dictamen sobre el artículo 5º, en específico, la propuesta que se planteaba en ese entonces era limitar a un año como plazo forzoso los contratos de trabajo, con la cual se protegía al trabajador en contra de los abusos que cometen las empresas.

Sin embargo, el dictamen fue puesto a discusión en donde los diputados manifestaron su inconformidad en contra del proyecto, resultaba necesario que se insertará dentro del cuerpo de la constitución una norma que no fuera en contrario a los intereses de la clase trabajadora, porque dicho artículo violentaba la naturaleza

---

<sup>64</sup> Remolina Roqueñi, Felipe, *El derecho burocrático en México*, México, Dirección General de Compilación y Consulta del Orden Jurídico Nacional, 2006, p.15.

de la CPEUM de 1857, es decir, debía establecerse un capítulo donde se impusieron los derechos y obligaciones de los trabajadores.

En esa discusión fue una disputa muy acalorada, pero llena de razón, en el debate de esa fecha, el diputado Froylán Manjarrez, proponía que se insertará un capítulo en específico, porque la técnica legislativa utilizada era una limitante para la clase trabajadora, tan es así que mencionaba lo siguiente:

Yo no opino como el señor Lizardi, respecto a que esto será cuando se fijen las leyes reglamentarias, cuando se establezca tal o cual cosa en beneficio de los obreros; no, señores, ¿Quién nos garantizará que el nuevo Congreso habrá de estar integrado por revolucionarios? ¿Quién nos garantizará que el nuevo Congreso, por la evolución natural, por la marcha natural, el gobierno, como dijo el señor Jara, tienda al conservantismo? ¿Quién nos garantiza, digo, que ese Congreso general ha de expedir y ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas? No, señores, a mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisprudencias, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en la forma: No nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta, pero repito, señores diputados, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5º, es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios.<sup>65</sup>

Así como esta idea, hay otras más que seguían la misma línea, y es interesante como los integrantes del Congreso criticaban y no aprobaban el artículo

---

<sup>65</sup> [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/DD\\_Constituyente.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/DD_Constituyente.pdf)

5° del proyecto que se proponía, porque los derechos de los trabajadores no pueden quedar limitados a un artículo, por lo que fue hasta el 23 de Enero del año de 1917, cuando se aprueba la incorporación de un nuevo título denominado “Del trabajo y de la previsión social” y se añade el artículo 123 con treinta fracciones, mismo que quedó en su primer párrafo de la siguiente manera:

Art. 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo: <sup>66</sup>

En ese año es cuando se creó una norma protectora de la clase trabajadora, debido a la lucha que ellos mismos emplearon, para exigir que se preservarían sus derechos y mejorarán sus condiciones laborales y en ese momento el derecho del trabajo da un gran paso importante para formar parte en la CPEUM de 1917, deja de ser considerado como parte del derecho privado, y pasa a ser una garantía social de mayor jerarquía en una norma constitucional.

Debe llamar la atención este proceso de creación del artículo 123, porque se establece una serie de derechos que se elevan a rango constitucional, protegiendo a una persona en específico el trabajador, y los cuales son contemplados como principios, mismos que son los siguientes:

1. El derecho al salario mínimo.
2. El derecho a una jornada máxima.
3. El derecho a la contratación colectiva.
4. El derecho a la sindicalización.
5. El derecho a la huelga.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM\\_orig\\_05feb1917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf)

<sup>67</sup> Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, p.10.

Los principios que se contemplaban en el artículo 123 de la CPEUM de 1917 son creados, a causa de que los derechos de los trabajadores no pueden quedar establecidos ni de forma general ni limitativa, porque son aspectos que tienen el carácter de irrenunciables.

En el artículo en mención, se habla de un sector en específico que quedó protegido por el cuerpo normativo, específicamente se mencionan obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de forma general todo contrato de trabajo, el constituyente con la finalidad de poder garantizar derechos sociales de un grupo en específico, es decir se consideraba ese conjunto no tenía distinciones, el concepto de trabajador era universal.

Bien lo menciona Jose Davalos, si es cierto que el artículo 123 surge por el descontento social que se transformó en una lucha social que exigía al Estado los protegiera, la creación de esa norma, era el punto de partida para que los mismos trabajadores pudieran conquistar los beneficios y principios que otorgaba la CPEUM, pudiéndose garantizar la condición humana generada por la unión de la clase trabajadora.<sup>68</sup>

En este orden de ideas, se creó un artículo 123 sin apartados, que contemplaba un catálogo de derechos elevados a rango constitucional, pero el legislador en ese entonces, no contempló que el trabajador, no solo era como lo especificaba su primer párrafo, no era algo genérico, sino que constituía algo más amplio, no solamente era una relación jurídica simple entre trabajador y patrón, porque no toda la clase trabajadora era protegida ante los abusos de las otras relaciones laborales que se originaban.

---

<sup>68</sup> Dávalos, José, *op. cit.*, p.40.

Pero dentro del contenido original de la Constitución de 1917, sigue sin considerarse un marco jurídico que regule las relaciones entre los empleados públicos y el Estado por conducto de sus instituciones, es decir “la relación de trabajo de los servidores públicos carecía de un marco jurídico institucional burocrático, que practicara la justicia social desde la tutela constitucional”.<sup>69</sup>

Las prerrogativas de la norma constitucional creada, no consideraban a los trabajadores al servicio del Estado, por lo que existía incertidumbre e inseguridad en las actividades de estos trabajadores, considerando a que la vida política que se desarrollaba permitía al poder público, cesar o despedir trabajadores sin ningún problema, pendiendo de un hilo la estabilidad en el empleo de estos al no existir un marco jurídico que los protegiera o regulara tales actuaciones.

Por eso si observamos detenidamente el artículo 123 de la CPEUM, se menciona que tanto el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberán expedir las leyes sobre el trabajo, de acuerdo a las necesidades de cada región, es decir ambos emitirían multiplicidad de ordenamientos, ocasionando una intensa actividad legislativa para regular diversos aspectos de trabajo.

El problema de la multiplicidad de leyes lo menciona Sergio Pallares y Lara, que menciona lo siguiente:

... el sistema de concurrencia reglamentaria con el tiempo dio lugar a diversos problemas de competencia, dado que algunos conflictos que conocían las Juntas laborales estatales o bien rebasaban la jurisdicción local o en su caso afectaban la economía nacional. En tales casos el gobierno federal prevenía a los locales en cuanto a que los conflictos de petroleros, ferrocarrileros, mineros, textiles, azucareros y de electricistas, deberían ser resueltos por el departamento de trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, lo que provocó un sinnúmero de conflictos por carecer de legitimidad constitucional tal dependencia para resolver

---

<sup>69</sup> Romero Flores, Rogelio, *op. cit.*, p.9.

asuntos que tanto por su naturaleza jurisdiccional como por su territorialidad competían a los Estados.<sup>70</sup>

Por lo tanto el problema que se tenía por la coexistencia de legislar, trajo en sí un conflicto de competencias en el sistema jurisdiccional, a causa de que había trabajadores que reclamaban sus derechos ante una autoridad que no tenía atribuciones para resolver un conflicto y que debía conocer alguien más, pero además a la amplitud de trabajadores que había en el país, las mismas dependencias se veían rebasadas en su capacidad para controlar y resolver tantos problemas, por lo que se veían en la necesidad de unificar la legislación que pudiera hacer frente a los conflictos que se pudieran suscitar.

### *2.3 Ley Federal del Trabajo de 1931.*

Previo a que surgiera la Ley Federal del Trabajo (de ahora en adelante LFT) en 1931, se tuvo que hacer una reforma a la CPEUM de 1917, misma que se realizó el 6 de septiembre del año de 1929, en la cual se modificaron los artículos 73 fracción X y 123.

Lo llamativo de este proyecto es que el legislador, observa que cuando se hizo la CPEUM de 1917 se tenía una idea clara de proteger los derechos de los trabajadores, y al crear el artículo 123 se tendrían resultados que beneficiaban al establecer ciertas bases, pero nunca contemplaron que no todas las legislaturas de los Estados emitirían ordenamientos en materia de trabajo, por lo que hacer regulaciones en distintas regiones, era contradictorio y contraproducente, porque se afectaba la producción, la economía y el desarrollo del país, que de seguir de esa forma pudiera traer consecuencias negativas.

Por tal motivo los legisladores consideraban pertinente hacer una ley reglamentaria, que unificara un sistema social, y que existiera una norma que todos

---

<sup>70</sup> Pallares y Lara, Sergio, *Las relaciones laborales en el servicio público*, México, Porrúa, 2007, p.20.

conocieran de forma segura y fácil, para que todos los conflictos que pudieran suscitarse, los puedan controvertir ante una autoridad competente y legítima, trayendo seguridad y certeza jurídica, a los trabajadores y también a la industria y comercio.

De esa manera es de resaltar la opinión que sobresale en el proyecto de dictamen de la reforma de 1929, en donde mencionan que:

Socializar el derecho significa extender la esfera del derecho del rico al pobre, del propietario al trabajador, del industrial al asalariado, del hombre a la mujer, sin ninguna restricción ni exclusivismo.

Pero es preciso que el derecho no constituya un privilegio o un medio de dominación de una clase sobre otra; es preciso que el trabajo conquiste un puesto de honor en la organización actual y que se reconozca al obrero el derecho al producto íntegro del trabajo.<sup>71</sup>

Era necesaria e importante la reforma, porque ya no habría leyes contradictorias, con la federalización o unificación de un conjunto normativo en una sola ley para toda la república, era necesario y evidente pues al existir un sinfín de ordenamientos en todo el país, habría una contradicción en los derechos laborales, y al hacerlo en un sistema normativo que fuera aplicado por todos los Estados, seguirían una misma línea similar y estuvieran en igualdad de condiciones.

Por supuesto que esta causa marcó el inicio para que la LFT se empezará a elaborar, y se mantuviera el equilibrio y conciliación de clases como rectores en el Derecho del Trabajo, porque la “rápida multiplicación de leyes y otros ordenamientos laborales que regulaban del modo más dispar los derechos y las instituciones que respondían a un mismo origen, trajo como consecuencia que se

---

<sup>71</sup>[https://www.constitucion1917-2017.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM\\_1917\\_CC/procLeg/008 - 06 SEP 1929.pdf](https://www.constitucion1917-2017.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM_1917_CC/procLeg/008 - 06 SEP 1929.pdf)

reformara la Constitución para establecer la federalización de la legislación del trabajo”<sup>72</sup>

De esa forma, al darse facultad exclusiva al Congreso de la Unión para expedir leyes en materia de trabajo, el 18 de agosto del año de 1931 se expida la LFT, quedando así sin efectos los demás ordenamientos emitidos con anterioridad, en donde de los aspectos importantes a destacar es que dentro de una ley se regulan los siguientes aspectos:

- Individuales.
- Colectivos.
- Administrativos.
- Procesales.<sup>73</sup>

De dicho ordenamiento podemos decir que es la ley rectora del derecho laboral en México, porque seguía lo estipulado por el artículo 123 de la CPEUM, donde intervino para proteger y regular las relaciones laborales entre los trabajadores y el sector industrial o empresarial del sector privado, siendo necesario destacar que, desde el año de 1917 a la emisión de la LFT, se siguieron excluyendo los derechos laborales de los trabajadores del sector público.

Había una diferencia hacía los trabajadores al servicio del Estado, porque no tenían una norma que los protegiera o estableciera alguna condición sobre la cual se tendrían que regular, por lo que fue en los años de 1934 y 1937 cuando surge el Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil (de ahora en adelante AOFSC) y el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Ejecutivo

---

<sup>72</sup> Dávalos, José, *op. cit.*, México, Porrúa, 2008, p.27.

<sup>73</sup> Marquet Guerrero, Porfirio, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coor.) *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social*, México, UNAM, 2014, p. 262, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>

Federal (de ahora en adelante EJTSEF), serán los ordenamientos que posterior a la creación del artículo 123, comprenderán las relaciones del servidor público con el Estado en ese entonces.

#### *2.4 Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil.*

El AOFSC surge el 12 de abril de 1934 de acuerdo a su naturaleza, es el primer precedente en que se legisla sobre el Derecho Burocrático Laboral, en donde se comprendía un catálogo de empleados públicos que pertenecían al Poder Ejecutivo Federal, dicho ordenamiento se puntualizan los intereses, derechos y las relaciones que le corresponden al Estado y sus servidores.

Dentro del AOFSC -origen del Derecho Burocrático Laboral- es importante observar la exposición de motivos, porque dentro de las consideraciones realizadas, se desprende la existencia de una nueva clase social, que necesita ser protegida y que quedó excluida dentro de la CPEUM, de la cual se mencionó lo siguiente:

Por lo pronto, abdicó de la facultad constitucional que tengo para nombrar y remover libremente a los funcionarios y empleados que dependen del Poder Ejecutivo y estatuyo, como seguridad de los propios funcionarios y empleados, y en bien de la eficacia de los servicios públicos, un régimen interno que fija normas para la admisión y nombramiento de los servicios del Gobierno, señala sus derechos, y obligaciones y recompensas, y establece en su favor la garantía de que, a partir de la fecha del presente acuerdo y hasta el día último de noviembre de este año en que terminará mi ejercicio presidencial, ningún funcionario o empleado podrá ser removido de su puesto sin causa justa, debidamente comprobada ante las Comisiones del Servicio Civil que se instituyen.<sup>74</sup>

Se puede apreciar que cuando se dictó el mencionado documento siguió las bases constitucionales del año de 1917, considerando que dentro del servicio público existe también otra clase de obrero que requiere una garantía frente a los órganos del Estado, que les permita tener la satisfacción de vivir con bienestar y tranquilidad, aunque dicho ordenamiento no tenía esa jerarquía constitucional que

---

<sup>74</sup> Remolina Roqueñi, Felipe, *op. cit.*, p.44.

lo avalara, y solo regulaba la relaciones con trabajadores que laboraban con poder Ejecutivo, excluyendo a un gran número de trabajadores del servicio público que laboraban para los otros poderes.

Dentro de la importancia que podemos resaltar en este ordenamiento son dos puntos:

1. Contenía normas a las que se sujetarán los funcionarios al momento de otorgar los nombramientos a los trabajadores.
2. Establecía que la separación de un trabajador sólo podría llevarse a cabo cuando existiera una causa justificada.<sup>75</sup>

Sin embargo, dicho acuerdo sólo tenía aplicación para un grupo en específico, no abarcaba una protección de derechos y regulación de obligación a todos, porque únicamente tenía validez para los trabajadores que laboran para el Poder Ejecutivo de la Unión, tal como lo establecía su artículo 1º, por un intento de proteger a los trabajadores al servicio del Estado, se trató de combatir las injusticias que generaba el Estado como patrón.

Su aplicación duró hasta el 30 de noviembre del año de 1934, en virtud de que era inconstitucional, al ser contraria a la CPEUM, la razón es que para que se diera el supuesto que regularan las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado, debía seguir las formalidades de un proceso legislativo, porque no debía estar impuesto en un simple acuerdo, sino en una ley.

### *2.5 Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Ejecutivo Estatal.*

Al seguir careciendo de derechos los trabajadores al servicio del Estado que prestan sus servicios en el Gobierno, se empeñan a seguir en una lucha para obtener los mismos privilegios que contemplaban a los trabajadores que laboraban en el sector

---

<sup>75</sup> Dávalos, José, *op. cit.*, p.46.

privado, debido a que ellos también eran objeto de injusticias y merecían tener un trato de igualdad, por lo que previo a que se diera la reforma en el artículo 123 de la CPEUM, surge un nuevo ordenamiento, que de acuerdo a Sergio Pallares y Lara, era una ordenamiento para “los olvidados del 17”.

En ese sentido la creación del EJTSEF, es una nueva visión que implementó en ese tiempo el Presidente Lázaro Cárdenas, quien en su momento dijo que:

Necesidad de poner a salvo a los servidores del Estado de las contingencias electorales, asegurándoles la estabilidad en sus cargos y en 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 a la Presidencia.<sup>76</sup>

Por lo que el 5 de Diciembre del año de 1938 se creó el EJTSEF, supliendo al anterior, en donde se reconoce que los empleados públicos deben tener los mismos derechos que los otros trabajadores en general, porque al igual que ellos prestan un servicio material o intelectual, por lo que no deben tener limitación o restricción alguna, ya que también son objeto de transgresiones o ilegalidades en sus derechos laborales por parte del Estado, quien tiene varias funciones en la relación que lo une con los empleados públicos, situación que era necesario que se limitara.

En el dictamen elaborado, resulta relevante el siguiente argumento:

... el trabajador aludido, a pesar de tal característica, ha carecido de la protección del Estado y de la Ley en materia de Trabajo y no ha gozado nunca de los derechos y prerrogativas que la Revolución ha conquistado para los demás trabajadores. Por el contrario, ha estado sujeto a procedimientos injustos que no toman en cuenta esa su verdadera estructura social, que deprimen y matan su amor al trabajo, su espíritu de iniciativa, sus aspiraciones de mejoramiento a que tienen derecho, redundando

---

<sup>76</sup> <http://cronica.diputados.gob.mx/DDebates/37/2do/Ord/19380901.html>

esto en perjuicio, principalmente, de la eficiencia y buena organización de los servicios que corresponden al Estado.<sup>77</sup>

En este proyecto lo que debe llamar la atención, por ser un proceso evolutivo importante en materia burocrática laboral, y es que dentro del contenido del Estatuto, se reconoce la identidad jurídica de la mayoría de los trabajadores al servicio del Estado como una relación jurídica laboral que vincula al Estado, reconociendo los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, haciendo un ordenamiento que sea más formal y estructurado, sin embargo al igual que el anterior no tenían esa garantía social que fuera protegida por la CPEUM.

En efecto el ordenamiento en comento resultó ser un aspecto innovador que regulara la situación jurídica del trabajador burocrático, dio una concepción diferente a las relaciones laborales entre los empleados públicos y el Estado, separando sus derechos y obligaciones de la naturaleza administrativa al ser considerados netamente de naturaleza laboral, tan es así que en los primeros 3 artículos se establece lo siguiente:

Artículo 1°. La presente Ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, para las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y Territorios y para todos los trabajadores al servicio de unos y otras.

Artículo 2°. Trabajador al servicio del Estado es toda persona que preste a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Artículo 3°. La relación jurídica de trabajo reconocida por esta Ley se entienda establecida para todos los efectos legales, entre los trabajadores federales y los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, incluyendo los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales, representados por sus titulares respectivos.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Dávalos, José, *op. cit.*, pp.47-48.

<sup>78</sup> Diario Oficial de la Federación, 5 de Diciembre de 1938. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=4443808&fecha=5/12/1938&cod\\_diario=187611](https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4443808&fecha=5/12/1938&cod_diario=187611)

Por lo que se debe considerar, que sin menospreciar el AOFSC, este Estatuto es el que marca la línea de lo que significa el Derecho Laboral Burocrático, porque se contemplan los derechos sociales de los empleados públicos tanto a nivel individual y colectivo.

Así pues, dichos ordenamiento mencionados, a pesar de ser precedente para marcar una organización de derechos y obligaciones laborales, de alguna forma resolvieron los problemas de los trabajadores al servicio público, pero fueron considerados como inconstitucionales durante su vigencia, porque de acuerdo a lo establecido en el artículo 123 de la CPEUM, solamente se facultó al Congreso de la Unión expedir la Ley Federal del Trabajo, mas no para expedir diversos ordenamiento sobre una categoría especial de trabajadores que no estaban especificados o catalogados bajo la protección constitucional.<sup>79</sup>

#### *2.6 Adición del apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

Los trabajadores al servicio del Estado, al no estar considerados dentro de las garantías sociales de la CPEUM de 1917, emprendieron un movimiento social o una lucha, para exigir también sus derechos, generando presión en el Estado para que también se les reconozca y puedan gozar de los beneficios que tenían los otros trabajadores.

Esto era así considerando que las relaciones laborales no podrían equipararse a la de los otros trabajadores, porque la función pública tenía que ser objeto de regulación por el Derecho Administrativo, debido a que las características que relacionan al Estado, el servicio público y sus nexos son de reglamentación

---

<sup>79</sup> Pallares y Lara, Sergio, *op. cit.*, p.37.

diferente, por lo que no podía asemejarse a la relación de trabajo de los obreros con empresarios.<sup>80</sup>

María Aurora de la Concepción nos habla de la existencia del fenómeno de la burocratización, no era algo nuevo, lo cual comenta que:

El fenómeno de la burocratización está presente en todos los ámbitos de la vida humana y día con día crecen los contingentes de trabajadores que lo integran. La complejidad de las actuaciones sociales y el enorme desarrollo del Estado, han significado la concentración en el mismo del poder de intervenir en cuestiones de alimentación, transporte, salud, educación, diversión, cultura, empleo y cualquier otra actividad imaginable. Estos poderes estatales se ejercen a través de la organización llamada burocracia, la cual está integrada por funcionarios y empleados organizados bajo normas y procedimientos impersonales y uniformes.<sup>81</sup>

Es necesario precisar, la importancia de que en ese entonces el Estado tuvo la oportunidad de hacer una regulación de derechos y tuvo la voluntad de controlar su poder e imponer obligaciones.

Sin embargo, estos trabajadores debían merecer un trato igualitario, porque de no hacerlo se estaría rechazando a un grupo, y que por el simple hecho no considerarlos por el tipo de actividad que se hacía era dejarlos desprotegidos contrariando las disposiciones de la CPEUM de 1917.

Esta igualdad a de comprender a los trabajadores del servicio público. Cualquier intento por marginar a uno o varios sectores de los derechos individuales, de los colectivos y de los procesales, es contrario al pensamiento del Constituyente de Querétaro que trató de proteger el trabajo humano.

El mundo del futuro será el mundo de los iguales. Y nada puede ser tan elementalmente igual como el trabajo del hombre. Este valor universal reclama energía para vivirlo, imaginación para defenderlo.<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> Guerrero, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 15. ed., México, Porrúa, 1986, p.541.

<sup>81</sup> Lacavez Berumen, María Aurora de la Concepción, *Derecho burocrático II*, México, Cuadernos Docentes, Universidad Autónoma de Baja California, 1990, p.7.

<sup>82</sup> Dávalos, José, *op. cit.*, p. 54.

Transcurrió bastante tiempo para que los derechos de los trabajadores al servicio del Estado fueran considerados a nivel constitucional, considerando que la reglamentación que existía no era lo suficiente protectora y debía hacerse una consideración en donde se respetaran sus garantías por un mandato constitucional.

Esa importancia radica en virtud de que pudiera existir discrepancias al no reconocer los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, porque de no hacerlo se contrariaba la naturaleza de las disposiciones que establecía la CPEUM de 1917, que tenía un reconocimiento de los derechos de los trabajadores, pero no de los burocráticos, esto lo explica de la siguiente forma Jose Dávalos:

La importancia de que la protección para los servidores públicos se estableciera a nivel constitucional, radicaba en ser un factor indispensable para dar consistencia y viabilidad a los derechos otorgados; así se evitaba que corrientes contrarias a los ideales que dieran nacimiento a esa Declaración de derechos sociales, pudieran echarla por la tierra. Además, porque la reglamentación de la protección jurídica a estos trabajadores debía hacerse invariablemente respetando las garantías mínimas otorgadas por el mandato constitucional.<sup>83</sup>

De esa forma surgió una categoría especial dentro del marco jurídico constitucional para regular las relaciones laborales que existían en las dependencias del Estado con sus trabajadores, fue hasta el 5 de diciembre del año de 1960 que se realizó una adición al artículo 123, agregando el apartado B, que correspondería a los trabajadores que laboran para el sector público.

Dentro de la exposición de motivos que origina la adición del apartado B, es necesario resaltar el porqué de su surgimiento, del cual habría que mencionar lo dicho en la exposición de motivos de tal proyecto que se estableció lo siguiente:

---

<sup>83</sup> *Ibidem*, p. 51.

Los trabajadores al servicio del Estado, por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el Artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores.

Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre; de allí que deba ser siempre legalmente tutelado.

De lo anterior se desprende la necesidad de comprender la labor de los Servidores públicos dentro de las garantías al trabajo que consigna el antes; citado Artículo 123, con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas.<sup>84</sup>

La reforma constitucional del artículo 123 en la cual se añade el apartado B, dota de una protección a los trabajadores al servicio del Estado en su totalidad, ya no se hace una distinción, existe una igualdad y regulación en la complejidad de las relaciones laborales en la administración pública, por lo que se considera que resulta novedoso, dado que se definen derechos y obligaciones de los servidores públicos y se impone una limitación en el respeto de las garantías sociales de los trabajadores, de ahí que se pondera la creación del Derecho Burocrático Laboral que regula las relaciones laborales entre los empleados públicos y el Estado.

Lo anterior se explica con el siguiente criterio jurisprudencial:

**TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ORIGEN HISTÓRICO DE LOS CATÁLOGOS DE PUESTOS EN LOS ORDENAMIENTOS BUROCRÁTICOS.** El derecho burocrático se perfila como rama autónoma que evoluciona a partir del administrativo y tiende a asemejarse al laboral; al excluirse a los empleados públicos de la regulación de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, surgieron intentos de normatividad propia que cristalizaron

---

<sup>84</sup> [https://www.constitucion1917-2017.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM\\_1917\\_CC/procLeg/055 - 05 DIC 1960.pdf](https://www.constitucion1917-2017.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM_1917_CC/procLeg/055 - 05 DIC 1960.pdf)

hasta el año de mil novecientos treinta y ocho al promulgarse el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que fue emulado por diversas legislaciones locales, le sucedió otro estatuto en el año de mil novecientos cuarenta y uno y hasta mil novecientos sesenta se adicionó el artículo 123 constitucional por un apartado B en que se reguló lo relativo a la relación de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal con sus servidores; en mil novecientos sesenta y tres se expidió su ley reglamentaria. Los ordenamientos estatutarios burocráticos encuentran origen en la exclusión de los empleados públicos de la reglamentación de la materia de trabajo entre particulares, como ordenamientos encargados de regular una relación de servicio que surgió del derecho administrativo y no laboral. Se trató entonces de regulaciones que se desarrollaron a partir de la recopilación de los antecedentes aislados que existían sobre el servicio público, como acuerdos presidenciales, circulares y algunos intentos de reglamentación del artículo 89 fracción II de la Constitución Federal, que establece las facultades del Ejecutivo para el libre nombramiento y remoción de los empleados públicos, cuyo nombramiento no esté determinado de otro modo en las leyes, por ello es que a diferencia del sistema de la Ley Federal del Trabajo que atiende a la naturaleza de la función desempeñada por el trabajador en cargos de inspección, vigilancia, administración y fiscalización y no a la denominación que se dé al puesto, desde el origen de la materia se ha atendido al sistema de catálogo para distinguir entre los trabajadores que cuentan con la protección del artículo 123 apartado B de la Constitución Federal y sus leyes reglamentarias a nivel federal y local y aquellos que siguen sujetos a la facultad de libre nombramiento y remoción mencionada.<sup>85</sup>

Es conveniente destacar en la exposición de motivos que adiciona el apartado B del artículo 123 de la CPEUM, se expone el interés de que los trabajadores al servicio del Estado merecen tener las garantías sociales, de esa forma se expone lo siguiente:

Con la preocupación de mantener y consolidar los ideales revolucionarios, cuyo legado hemos recibido con plena conciencia y responsabilidad por todo lo que representa para el progreso de México dentro de la justicia social, en el informe que rendí ante el Honorable Congreso de la Unión el día 1° de septiembre último, me permití anunciar que oportunamente propondría a su elevada consideración, el proyecto de reformas a la Constitución General de la República tendiente a

---

<sup>85</sup> Jurisprudencia. 196229, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. VII, p. 581.

incorporar en ella los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado.

Los trabajadores al servicio del Estado, por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el artículo 123 de la Constitución de la República consigna para los demás trabajadores.<sup>86</sup>

También se debe de precisas que con la adición de este apartado, dentro de la exposición de motivos se muestra que saben que el trabajador que presta sus servicios para el Estado implica que se dé una relación de trabajo distinta al marco administrativo, semblante que no fue considerado en la CPEUM de 1917, podrá ser por varios aspectos, ya sea por tipo político o de omisión, pero nunca se pudo haber negado que desde cuyo tiempo antes que se reconocieran las garantías de los trabajadores en general, ya existía una relación de subordinación entre estos.

De tal forma que dentro del Diario Oficial de la Federación (en adelante DOF) de fecha cinco de diciembre de mil novecientos sesenta, se encuentra la adición del apartado B del artículo 123 constitucional el cual quedó denominado como “entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores” el cual estaba integrado por catorce fracciones que regulaba las relaciones laborales que correspondían a dicho apartado, estableciendo un régimen que los distinguía y marcando un equilibrio que permitía un desarrollo en la administración pública.

Ahora bien, dentro del apartado B se establecieron una serie de derechos laborales que se especificaron en determinada fracción, los cuales son los siguientes:

- Una regulación legal de la jornada de trabajo.
- Derechos a tener días de descanso.

---

<sup>86</sup> Remolina Roqueñi, Felipe, *op. cit.*, p.193.

- Goce de vacaciones.
- El pago de un salario.
- Derecho de escalafón.
- Derecho para asociarse.
- Derecho a la huelga.
- Seguridad social.

Otro aspecto por considerar es que con la forma en que quedó redactada la constitución, se contemplan 3 apartados a los que pueden gozar los trabajadores al servicio del Estado:

1. Existió preocupación por reglamentar las relaciones laborales, dejando a cargo al congreso de la unión la emisión de los ordenamientos pertinentes.
2. Se da oportunidad al trabajador burocrático pueda acceder a los beneficios de bienestar social, que le permitan tener una calidad de vida óptima y digna.
3. Tienen derecho a la libertad de asociación.<sup>87</sup>

Este apartado es sin duda producto de acontecimientos históricos, políticos y jurídicos que fue motivado y respaldado por la clase trabajadora, al buscar que también quienes laboran en la administración pública tengan reconocimiento a los derechos de rango constitucional, por lo que desde ese momento hay obligación de garantizarles y cumplirlos a cabalidad.

De esa manera el artículo 123 quedó dividido en dos bloques, apartados o sección, como se quiera decir, uno que es el apartado A que tiene una aplicación

---

<sup>87</sup> Marquet Guerrero, Porfirio, "La constitución de 1917 y los derechos sociales: artículo 123 del trabajo y previsión social", en Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (coord.), *El derecho laboral burocrático y el tribunal federal de conciliación y arbitraje*, México, 2013, pp. 107-109. [http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO\\_TFCA\\_FINAL.pdf](http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO_TFCA_FINAL.pdf)

genérica y la del apartado B que es una aplicación especial, es decir se distingue las relaciones jurídicas de las cuales solo se reconocen entre trabajador y patrón, y la de empleado público y Estado.

### *2.7 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.*

La base para establecer las normas que regulen las relaciones de trabajo entre el Estado con sus empleados se encuentra con la reforma a la adición al apartado B. Se veía la imperiosa necesidad de crear la expedición de un ordenamiento jurídico laboral que contemplara los derechos de los trabajadores burocráticos y que los mismos se hicieran valer ante un sistema de justicia laboral.

De esa manera fue el día 28 de diciembre de 1963 se expidió la ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la CPEUM, donde la exposición de motivos, mencionaba la importancia de expedir un ordenamiento de ese tipo, ya que se desprendía la necesidad de observar y complementar la labor del trabajador al servicio del Estado.

En la exposición se establece lo siguiente:

Elevados a preceptos constitucionales los principios tutelares del trabajo de los servidores públicos, por la adición del Apartado B, al artículo 123, procede complementar este importante avance mediante la expedición de la Ley que la reglamente.

La Revolución Mexicana, a través de las normas jurídicas y de los gobiernos que han venido realizando sus postulados, ha reconocido y protegido los derechos de los servidores del Estado. El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión ha cumplido, ampliamente, con su función armonizadora y de justicia social; pero al adecuarlo a las nuevas disposiciones constitucionales, es oportuno incorporar las mejoras que dicta la experiencia de los veinticinco años en que ha beneficiado a los íntimos colaboradores de la función público, que son los trabajadores al servicio de la Nación.

Con base, además, en la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia y en las tesis del H. Tribunal de Arbitraje, se abordan en la presente iniciativa- que se ha inspirado en el mismo espíritu de justicia y que ha sido formulada disponiendo de

una más amplia perspectiva técnica del escalafón -conocimientos, aptitud y antigüedad-; derecho de huelga; protección de casos de accidentes y enfermedades profesionales o no profesionales; jubilación; muerte; habitaciones baratas y tiendas económicas; protección específica de la mujer; estableciendo, también la conciliación para resolver los conflictos colectivos y los intersindicales, así como otras normas para el debido respeto de la dignidad y los derechos de los servidores públicos.<sup>88</sup>

Por lo anterior se reconoce la igualdad del trabajador burocrático en sus derechos individuales, colectivos y procesales, porque de no hacerse así se violaría la naturaleza por la que fue creada dicha normatividad, y al existir una codificación en materia burocrática se respeta la dignidad y los derechos de los servidores públicos.

A diferencia del EJTSEF, la LFTSE, amplió el catálogo de los trabajadores al servicio del Estado que debían ser considerados en la ley, porque fueron agregados las instituciones y organismos descentralizados por servicio público, dejando abierta la posibilidad de que en el futuro se pudieran agregar otro tipo de trabajadores, de esa forma el artículo 1° quedó de la siguiente forma:

Artículo 1°. La presente es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales; de las instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.<sup>89</sup>

Sin embargo, este ordenamiento fue cuestionado, porque el Ejecutivo federal, se extralimitó en el ejercicio de sus funciones ya que sus atribuciones son limitativas, debido a que el Apartado B no incluye como objeto de su regulación, a

---

<sup>88</sup> Remolina Roqueñi, Felipe, *op. cit.*, p.253.

<sup>89</sup> [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lftse/LFTSE\\_orig\\_28dic63\\_ima.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lftse/LFTSE_orig_28dic63_ima.pdf)

los organismos descentralizados, declarándose la inconstitucionalidad de dicho acuerdo, surgiendo el siguiente criterio:

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

#### *2.8 Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de 1983.*

El 23 de junio del año de 1983 fue presentado en la oficialía de partes del Congreso del Estado de Michoacán, por parte del Gobernador constitucional del Estado Libre y Soberano de Michoacán, una iniciativa que contenía la LTSEMM, misma que fue turnada a las Comisiones de Puntos Constitucionales, Gobernación y Previsión Social, para su estudio y dictamen, y en su momento se aprobará ante la asamblea legislativa.

Dentro del oficio sin número que envió el Ingeniero Cuauhtémoc Cárdenas Solorzano, expone que dentro del artículo 123 de la CPEUM, es resultado de la

---

<sup>90</sup> Tesis. P./J.1/96, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Registro 200199, t. III, p. 52.

lucha social que presionó al Estado para que en 1917, se creará un marco jurídico que garantizara los derechos sociales de los trabajadores del sector privado, pero que hasta en 1960 es cuando se reconocen los derechos legítimos de los trabajadores burocráticos, que por tal razón que de acuerdo a las facultades que le concede la propia Constitución, emitía este ordenamiento para que se procurarán los intereses legítimos de los trabajadores que laboran para el gobierno a nivel municipal y estatal.

En ese sentido dentro del contenido de la iniciativa se expone lo siguiente:

Que ciertamente, la iniciativa que se propone a esa H. Representación, no pretende descubrir nada nuevo en materia laboral, toda vez que sí, por el contrario, trata de consolidar aquellas disposiciones contenidas en el artículo 123 de la Constitución General de la República, en la Ley Federal del Trabajo y en el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los tres poderes del Estado, y de manera particular las distintas inquietudes que los propios servidores públicos han transmitido al Ejecutivo del Estado, elementos amalgamados con lo que ahora se pretende elevar al rango de nueva ley.

Que por lo tanto, la iniciativa que nos ocupa, en sus 17 Capítulos reglamenta tanto disposiciones generales, derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral, horas de trabajo, salarios, vacaciones, escalafón, etc., como también los principales básicos sobre los que han de regirse los sindicatos, introduciendo como una de las innovaciones más importantes, el derecho de huelga, entendida ésta como un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho laboral en armonía con el artículo 123 constitucional, que no se consignaba en la legislación vigente; trata pues, esta propuesta de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, concediéndoles nuevos beneficios en la medida en que el desarrollo lo permita, por lo que, en base a todo lo anterior, someto a la consideración y aprobación, en su caso, la siguiente iniciativa...<sup>91</sup>

De esa manera, la iniciativa del Gobernador de Michoacán, menciona que en la ley no habría algo diferente a lo que proponía el artículo 123 de la CPEUM, sin embargo, dentro de su propuesta es claro en mencionar un catálogo general de

---

<sup>91</sup> Información obtenida a través de la Plataforma Nacional de Transparencia.

derechos y obligaciones que fue distribuido en los 17 capítulos de la ley burocrática, de los cuales son elevados al rango de ley.

Ahora dentro del estudio realizado por las Comisiones de Puntos Constitucionales, de Gobernación y Previsión Social, en sus consideraciones del dictamen que plantean es de resaltar lo siguiente:

Que la Ley Suprema del País, consagra entre las garantías sociales las prerrogativas del trabajador, mismas que se traducen en el derecho al trabajo, el respeto por su trabajo, las condiciones mínimas en que habrá de enmarcarse éste y la protección que se le otorga al trabajador conjuntamente con su familia, jornada máxima de 8 horas, salario mínimo, protección del trabajo de los menores, descanso semanal, indemnización por accidente, pensión por retiro, derechos todos que reivindican a la clase trabajadora.

Que es incuestionable que los servidores públicos del Estado, forman parte de la clase trabajadora del país y que por tanto, merecen un trato igual, equitativo y justo frente al resto de las relaciones laborales previstas en el artículo 125 Constitucional.<sup>92</sup>

Por lo que el Congreso del Estado de Michoacán, en su momento de estudiar la iniciativa de decreto, observa que dentro del derecho del trabajo y siguiendo la idea que tenía el apartado B del artículo 123 de la CPEUM, los trabajadores al servicio del Estado no son cualquier tipo de persona, sino que son un grupo de trabajadores que prestan su servicio al país, mereciendo los mismos tratos y condiciones en igualdad de circunstancias.

Esta ley fue sesionada el día 30 de junio del año de 1983, en donde los legisladores del Congreso del Estado de Michoacán, solamente hicieron el uso de la palabra dos diputados para proponer modificaciones a diversos artículos de la iniciativa, sin que posterior a esto algún legislador solicitará intervenir, por lo que fue aprobado el contenido del dictamen de las comisiones, publicándose en el Periódico Oficial del Estado hasta el 8 de agosto del año de 1983.

---

<sup>92</sup> Información obtenida a través de la Plataforma Nacional de Transparencia.

### *2.9 Antecedente de estabilidad en el empleo.*

El derecho al trabajo sabemos que surge con la CPEUM del año de 1917, derivado de la lucha social de los mismos trabajadores como grupo social, por la desigualdad y explotación que recibían al no reconocer que ellos también debían tener derechos que debían ser protegidos, y hasta ese momento se establecieron beneficios y obligaciones para que existiera un equilibrio justo en las relaciones laborales.

Fue en ese año que la fracción XXII de la CPEUM reconoció que los trabajadores merecían tener estabilidad en el empleo, en donde se establecía la posibilidad de que se pudieran reintegrar a su fuente de empleo por consecuencia de un despido injustificado, y en su caso de no hacerlo de esa forma, podía adoptar por una indemnización.

En el texto original, el legislador trató de encontrar una solución en caso de un conflicto, en donde se preponderaba como una alternativa para la solución de controversias, numeral que establecía lo siguiente:

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. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.<sup>93</sup>

De esa manera se podría considerar la inamovilidad en el empleo, como una garantía de seguridad razonable para el trabajador, sin embargo, dicho numeral tenía un vacío, porque la misma estabilidad laboral estaba condicionada a la temporalidad de las relaciones de trabajo y a la posibilidad económica del trabajo,

---

<sup>93</sup> [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM\\_orig\\_05feb1917.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf)

por lo que la SCJN tuvo que realizar una interpretación sobre la idea que era la estabilidad, debido a que la fracción XXI del mismo ordenamiento era un complemento de la misma, al referirse de los mismos aspectos.

Dicho criterio quedó definido de la siguiente manera:

**TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES.** Las disposiciones del artículo 24, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo, y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La ley laboral considera como causas razonables la disolución, una que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que, celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe. La desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizan. El segundo caso que reconoce la ley como causa razonable de disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando la naturaleza del servicio que se va a prestar es transitoria. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que, si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias. Otras causas de disolución están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su trabajo.<sup>94</sup>

De ahí que dicha interpretación se plantea con la finalidad de garantizar el trabajo a los trabajadores, debido a que los patronos podían cometer violación

---

<sup>94</sup> Tesis. 802490, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Sexta Época, Vol. XCII, p. 39.

alguna en sus derechos, por lo que lo estipulado en la CPEUM se instauro que derivado a la existencia de un despido injustificado se generaba una reclamación por una indemnización o con el cumplimiento del contrato.

Posterior a eso la misma SCJN modificó su propio criterio, en el sentido de que el mismo patrón podría negarse al derecho exclusivo que tenía el trabajador como lo era la reinstalación, porque al ser considerada como un tipo de obligación, se podía tornar su cumplimiento como algo imposible al hacer una ejecución forzosa, y la única manera para la cual se le podría eximir su cumplimiento solo era haciendo el pago de los daños y perjuicios, ya que en el supuesto que la patronal se negare a dirimir sus diferencias en el arbitraje o aceptar el laudo, se daba por terminado el contrato y solo estaba obligado al pago de los tres meses.

En el caso que nos ocupa la fracción XXI establece lo siguiente:

XXI.- 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.<sup>95</sup>

Es llamativo cómo la SCJN modifica la fracción XXII, porque contempla la idea de que la reinstalación es una obligación, considerándola como un hecho positivo que rige el derecho civil al ser una obligación de hacer, en donde si bien no se puede exigir el cumplimiento forzoso, y nadie está obligado a lo imposible, pero dentro del derecho laboral la prestación subsiste debido a que la naturaleza por la que rigió la relación de trabajo es diferente. Todo esto en su momento obligó a que los trabajadores se encontraran en una situación de imprecisión, porque los criterios que emite el alto tribunal eran de carácter obligatorio, y las autoridades del trabajo estaban obligadas a acatarlas, y en efecto se parte de premisas correctos y arriban

---

<sup>95</sup> [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM\\_orig\\_05feb1917.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf)

a conclusiones incorrectas, ocasionando que la estabilidad del trabajo estuviera quebrantada.

Pero es interesante esto, porque desde ese entonces el órgano legislativo y jurisdiccional mostraban interés alguno en encontrar una regulación correcta sobre la estabilidad en el empleo, generando múltiples interpretaciones que trataban de adecuarse a la realidad, de ahí que fue hasta dentro de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el día veintiuno de Noviembre del año de mil novecientos sesenta y dos, el legislador propuso una nueva reforma al artículo 123 inciso "A", en la exposición de motivos en sus puntos marcados como SÉPTIMO y OCTAVO, contemplaron lo siguiente:

El Congreso Constituyente de 1917, al acoger las ideas, principios e instituciones jurídicas más adelantados de su época, demostró su firme propósito de establecer un régimen de justicia social, con base en los derechos mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y que consignó en el Artículo 123 de la Constitución General de la República. Esta característica de la Declaración de Derechos Sociales, hizo de ella una fuerza creadora que impone al Poder Público el deber de superar constantemente su contenido, reformado y completando las disposiciones afectadas por el transcurso del tiempo que ya no armonicen con las condiciones sociales y económicas y las necesidades y aspiraciones de los trabajadores. Como en la actualidad se han puesto de manifiesto nuevos requerimientos de justicia que no encuentran plena satisfacción en los texto vigentes de dicho Artículo 123, en cumplimiento del deber mencionado y de conformidad con la fracción I del Artículo 71 de la Constitución General de la República, por el estimable conducto de ustedes me permito someter a la Soberanía de esa H. Cámara de Senadores, la siguiente INICIATIVA DE REFORMAS A LAS FRACCIONES II, III, VI, IX, XXI, XXII Y XXXI DEL INCISO "A" DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA, que se funda en los siguientes CONSIDERANDOS:

...

SÉPTIMO. - La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de la Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad, al través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio mientras entregan su energía física y sus

aptitudes intelectuales al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre.

OCTAVO.- Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII del Inciso "A" del Artículo 123 de la Constitución para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patronos no se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, o rechacen el laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la Ley, para eximir al patrono de la obligación de cumplir el Contrato mediante el pago de una indemnización.<sup>96</sup>

De esa manera el legislador observó que la justicia social a la que se enfrentaba el trabajador, no era justa ni equitativa, en donde contempló que la estabilidad se debía ajustar a la condición social y necesidad de esa época, porque la estructura de derechos de los trabajadores se va transformando con el tiempo, implicando que dichas normas deban ser reformadas de acuerdo a la realidad.

En ese sentido tenemos que la estabilidad en el empleo, es un derecho originado desde 1917 y que se ha venido desarrollando a lo largo del tiempo, siendo la base del derecho del trabajo, porque dentro de la teoría se ha destinado a establecer estructuras normativas, administrativas y procesales por su correspondencia a la duración de la relación de trabajo y otros derechos.<sup>97</sup>

Por lo que tenemos que desde que fue prevista la estabilidad en el empleo, fue considerada como un mecanismo de protección para el trabajador para conservar su trabajo, mismo que surtía sus efectos en el momento en que el empleado fuera objeto de un despido injustificado.

---

<sup>96</sup> [https://www.constitucion1917-2017.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM\\_1917\\_CC/procLeg/060 - 21 NOV 1962.pdf](https://www.constitucion1917-2017.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM_1917_CC/procLeg/060-21%20NOV%201962.pdf)

<sup>97</sup> Morales Ramirez, María Ascensión, *Régimen laboral de los servidores públicos*. México, IIJ, 2021, p. 164

Mario de la Cueva arguye lo siguiente:

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.<sup>98</sup>

Partiendo de ese supuesto tenemos que la historia en conjunto con la doctrina, existía dentro de la CPEUM un derecho fundamental reconocido para los trabajadores en general, en el que se comprendía la posibilidad de acceder a un procedimiento jurisdiccional ante un órgano competente, que velará sus derechos y se tenía la posibilidad con la estabilidad laboral, que pudiera conservar no solo su empleo, si no que se abría la puerta para que se mejoraran las condiciones laborales.

De ahí que dicha reforma si bien es cierto generaba tranquilidad a la clase trabajadora, seguía subsistiendo una estabilidad laboral incompleta, no era algo firme, porque cuando se reforma la LFT en el año de 1962 seguía permitiendo al patrón se pudiera eximir del cumplimiento de una obligación, pero esa excepción sólo dejaba de surtir efectos cuando se tratara de despidos injustificados, esto es así porque la reforma no altera la relación de trabajo.

Lo anterior se contempla que la idea del Congreso en ese entonces, era que los conflictos de trabajo, derivados de una separación injustificada, el patrón podría eximirse de la obligación de reinstalación siempre y cuando esté pagará la indemnización consistente en 90 días en conjunto con otras prestaciones.

Dentro de la materia burocrática laboral, la estabilidad en el empleo se podrá establecer como un origen, dentro del AOFSC del año de 1934, el cual se establecía en la exposición de motivos lo siguiente:

---

<sup>98</sup> Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano ...*, cit., p. 219.

Por lo pronto, abduco de la facultad constitucional que tengo para nombrar y remover libremente a los funcionarios y empleador que dependen del Poder Ejecutivo y estatuyo, como seguridad de los propios funcionarios y empleados, y en bien de la eficacia de los servicios públicos, un régimen interno que fija normas para la admisión y nombramiento de los servidores públicos, un régimen interno que fija normas para la admisión y nombramiento de los servidores del Gobierno, señala sus derechos, obligaciones y recompensas, y establece en su favor la garantía de que, a partir de la fecha del presente acuerdo y hasta el día último de noviembre de este año en que terminará mi ejercicio presidencias, ningún funcionario o empleado podrá ser removido de su puesto sin causa justa, debidamente comprobada ante las Comisiones del Servicio Civil que se instituyen.<sup>99</sup>

Como se podrá apreciar de lo anteriormente descrito, de la interpretación que se pretenda dar al Acuerdo, se puede observar que todo empleado que labore para el Estado en sus instituciones o dependencias, no puede ser removido de forma injustificada, sino que tiene que existir un motivo para que se diera el cese, pero como se vio en los antecedentes anteriores, el AOFSC no tuvo valor al declararse inconstitucional, por lo que la estabilidad en el empleo fue contemplada a partir del 5 de Diciembre del año de 1960, en donde la fracción IX del apartado “B” establece lo siguiente:

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

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;<sup>100</sup>

Lo llamativo de este apartado, es que los trabajadores al servicio del Estado, si tienen una protección a la estabilidad en el empleo, es decir, existe una obligación por parte del Estado -como patrón y autoridad- de cumplir con lo establecido en la

---

<sup>99</sup> Remolina Roqueñi, Felipe, *op. cit.*, p.44.

<sup>100</sup> [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_055\\_05dic60\\_ima.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_055_05dic60_ima.pdf)

CPEUM, es decir en caso de la existencia de un fallo emitido por autoridad competente, existe la obligación de que cumpla con lo ordenado.

Si bien los ordenamientos anteriores a la adición del apartado B, se consideraba la estabilidad laboral, como una medida de los trabajadores de base, para limitar la facultad del patrón-Estado de romper la relación jurídica de trabajo.<sup>101</sup>

El problema radica que cuando se contempló en la CPEUM la estabilidad en el empleo, como mecanismo de defensa para que los trabajadores al servicio del Estado puedan permanecer en la fuente de empleo, solamente se contempló a los trabajadores de base, excluyendo a los trabajadores de confianza que tenían alguna categoría o función que prevenía la ley secundaria, porque de hacer un cese a algún trabajador de base, se afectaba la estabilidad laboral

Esto es así porque se considera que la fracción XIV del apartado B del artículo 123 es inconstitucional, en virtud de que el servidor de confianza solo menciona que tendrá derecho a la medida de protección al salario y gozarán de los beneficios de seguridad social, pero eso no se considera que limite sus derechos laborales a la estabilidad en el empleo, así lo establece Bolaños Linares:

... se considera claramente inconstitucional ya que la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional decreta la protección al salario y los beneficios de la seguridad social de la que gozan dichos servidores públicos, por lo cual, que estos se excluyan de la ley laboral burocrática representa una violación directa al texto constitucional, además de que el artículo 123 de la Constitución en su primer párrafo establece el derecho al trabajo, que interpretado en conjunto con la protección al salario implica que los trabajadores de confianza al servicio del Estado, sí tienen derechos laborales. Lo que no tiene es estabilidad en el empleo, lo que vulnera el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.<sup>102</sup>

Como consideración a lo anterior, no significa que no tengan derechos laborales, porque la misma fracción en ese entonces solo establece que tendrán

---

<sup>101</sup> Morales Ramirez, María Ascensión, *op. cit.*, p. 166

<sup>102</sup> Bolaños Linares, Rigel, *Derecho laboral...*, cit., pp. 49-50.

derecho a la protección al salario y los beneficios de la seguridad social, sin que en ningún momento diga forzosamente que solo sean esos derechos, como lo es la estabilidad en el empleo, pero se puede decir que desde ese entonces dicho numeral es violatorio de derechos humanos en la forma en que se ha interpretado, aspecto que se analizará en los siguientes apartados.

En esa forma tenemos que destacar que desde que se dio origen a la estabilidad en el empleo en el año de 1917, se tiene que los derechos que tenían los trabajadores eran mínimos, que en su momento eran sujetos de mejoría o estructurarse, en este caso los derechos de los empleados al servicio del Estado se mejoran con las condiciones generales de trabajo.

De la misma forma la CPEUM al ser considerado como una norma de mayor jerarquía, se contemplan derechos que ya son reconocidos, porque ya no son derechos que siguen siendo de segundo plano, sino que se catalogan como norma constitucional, y que dentro de los derechos mínimos que se contemplan a los trabajadores del servicio público, se incluye el de la inamovilidad en el empleo.<sup>103</sup>

#### *2.10 Antecedentes del reconocimiento de los tratados internacionales en México en 1917.*

Como se puede apreciar dentro de la CPEUM de 1917, el constitucionalismo mexicano sufre una modificación importante, con la adición de artículo 123, que contempló un catálogo o contenido de derechos para un sector o clase vulnerable como lo son los trabajadores y que con el pasar de los tiempos, se consideró también a los trabajadores burocráticos, es decir, inicia un reconocimiento de derechos sociales que pertenecen a dicho grupo y con los valores que lo conforman, permitía que estos se pudieran desenvolverse con plena libertad y pudieran acceder

---

<sup>103</sup> Pallares y Lara, Sergio, *op. cit.*, p.130.

a una justicia social, puesto que esta Constitución fue capaz desde muy temprano, reconocer o recoger derechos humanos por los reclamos de los trabajadores.<sup>104</sup>

De tal forma que dentro de la promulgación de la CPEUM de 1917 se da un reconocimiento interesante no solo de los derechos sociales, sino también a las normas que tutelan las normas de carácter fundamental, debido a que es impulsora y abierta al reconocimiento de los instrumentos internacionales, dado que se instituye un régimen jurídico constitucional de los tratados internacionales hasta el año 2011, donde se establecen las reglas para establecer un estándar normativo.<sup>105</sup>

Sobre lo anterior Gumesindo García Morelos es contundente en considerar en qué momento se da el reconocimiento de los derechos sociales, mismo que menciona lo siguiente:

“Se agrega el reconocimiento de importantes derechos humanos, los primeros reconocimientos constitucionales se dan en México en el año de 1917 los derechos sociales, con el constituyente de Querétaro que venía a reformar y adicionar la Constitución de 1857, da un giro importante el Constitucionalismo Mexicano, pero además era el único constitucionalismo de todo el mundo que contaba con derechos humanos y una garantía jurisdiccional especializada, no había en el mundo una tutela tan importante como la que tenía el derecho procesal mexicano, y este derecho procesal protegía la mayoría de los derechos humanos...”<sup>106</sup>

Esto es así porque dentro del texto constitucional de 1917, se puede apreciar en el artículo 133 la aceptación y la recepción del derecho internacional, al considerar que los tratados internacionales son parte de la ley suprema de toda la Unión, numeral que quedó redactado de la siguiente forma:

“Art. 133.- Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella, y todos los tratados hechos y que se hicieren por el Presidente de la República,

---

<sup>104</sup> Carbonell, Miguel, *op. cit.*, p.7.

<sup>105</sup> Comisión Nacional de Derechos Humanos, *op. cit.*, México, 2017, p.239.

<sup>106</sup> Conferencia “Juicio de amparo y derechos sociales” 8 de abril del 2022, <https://www.youtube.com/watch?v=8VLOSf5psCA>

con aprobación del Congreso, serán la ley suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los Estados.”<sup>107</sup>

Es interesante cómo en este artículo hace una incorporación -aunque sea de forma tácita- de los tratados internacionales en un plano jerárquicamente supremo, en el que la supremacía de la constitución no queda reducida a los lineamientos que marca, sino que su naturaleza garante se expande, favoreciendo la exacta aplicación, vigencia y protección de derechos, fortaleciendo el sistema constitucional.

Con esto se da a entender que desde 1917, la supremacía constitucional no estaba contemplada solamente en una sola norma, la esencia de sus funciones era abstracta, es decir, su campo de aplicación no estaba limitado y condicionado, porque incorpora dentro de su sistema jurídico otro tipo de ordenamientos de naturaleza y procedencia distinta, haciendo que los derechos de cualquier tipo a los que debe gozar toda persona, sean considerados como prioritarios.

Por lo que es sobresaliente considerar los dos aspectos importantes que contempla el artículo 133 de la CPEUM, donde por un lado se establece un supuesto de observancia del derecho internacional y por el otro una prevención en las acciones y normas del Estado.

Al primer supuesto mencionado, al considerar que los tratados internacionales ratificados serían la ley suprema de toda la Unión, se reconoció la incorporación del derecho internacional al orden interno del Estado y al considerar los principios universales de los tratados internacionales como valores fundamentales, el derecho interno sufre una transformación importante al incorporar normas convencionales al margen de la soberanía de los Estados, de ahí que Jose

---

<sup>107</sup> [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM\\_orig\\_05feb1917.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf)

de Jesús Becerra Ramírez menciona que “es gran relevancia no sólo la incorporación del derecho internacional a través de la apertura de la Constitución a los derechos universalmente reconocidos sino, además, la aceptación de este orden internacional legitimado y fortalecido en el propio Estado constitucional.”<sup>108</sup>

Esta apreciación implica además de la observancia, su cumplimiento en la exacta aplicación de los mandatos contenidos en los tratados internacionales, que deben atender las autoridades, que como se ha dicho al considerar los tratados internacionales en 1917, la Constitución es abierta a nuevas formas que contribuyan en beneficio de los derechos.

A esto reluce el comentario de Eréndira Nohemí Ramos Vazquez que habla de la observancia del derecho internacional:

“De modo que este deber de observancia y subordinación se relaciona con la obligación que cada autoridad posee respecto de su propia conducta, es decir, el deber de actuar en los términos establecidos por las disposiciones constitucionales y convencionales en materia de derechos humanos. La observancia se refiere al cumplimiento exacto y puntual y no al ejercicio de confrontación que implica el control de convencionalidad”<sup>109</sup>

Esta adición, hace que la supremacía constitucional tenga otro sentido u otras implicaciones, porque la CPEUM es impulsora y fomentadora de derechos en su aparato jurídico, existiendo una pluralidad jurídica que permita una relación entre el derecho internacional con orden interno y de forma viceversa.

Por lo que la integración de derechos de los tratados internacionales en la Constitución, va encaminada a una nueva cultura de legalidad, como norma

---

<sup>108</sup> Becerra Ramírez, José de Jesús, Mejía R., “El control de convencionalidad en México”, en Mejía. R., Joaquín A. (coord.), *El control de convencionalidad en México, centroamérica y panamá.*, Editorial Casa San Ignacio, 2016, p.21. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34721.pdf>

<sup>109</sup> Ramos Vázquez, Eréndira Nohemí, *La doctrina del control de convencionalidad*, México, Porrúa, 2021, p.74.

vinculante para gobernantes y gobernados, que haga del derecho el método normal de reconocimiento de derechos y la responsabilidad de las autoridades.

En el segundo supuesto se parte en la actuación de los tribunales del Estado mexicano, en el sentido de que no debe limitarse solamente a lo que establecen la Constitución y las leyes, sino también a lo que instauran los tratados o convenciones internacionales en los que México sea parte, porque implica acatar y aplicar el orden, para asegurar el respeto de derechos y garantías a través de los ordenamientos que los garanticen.

La facultad que otorgaba el artículo 133 de la CPEUM, recae en la obligación de los jueces, quienes tienen la posibilidad de materializar la protección de los derechos o garantías de las personas, sin importar la competencia, jerarquía o especialidad, deben ejercer sus funciones como un verdadero guardián de los derechos y libertades contenidos en las normas fundamentales<sup>110</sup>, por lo que tienen un papel importante y delicado de respetar, promover, y garantizar los derechos fundamentales mediante la aplicación de los tratados.

La CPEUM establecía en ese entonces la aplicación de los tratados internacionales por los jueces estatales, existía la obligación de sujetarse a tales medios normativos de carácter internacional, porque su tarea traspasa la frontera de la legalidad en observar el Derecho Internacional<sup>111</sup>, porque el Estado Mexicano al hacer la incorporación de los instrumentos internacionales, están destinados a la protección de los derechos del individuo, abriéndose la posibilidad de realizar un control de conformidad a la Constitución y los tratados internacionales.

Sin embargo a pesar de que se dio la declaración de derechos sociales en la CPEUM, por diversas razones, había una negación y resistencia para la aplicación

---

<sup>110</sup> Ramos Vázquez, Eréndira Nohemí, *op. cit.*, p.74.

<sup>111</sup> García Morelos, Gumesindo, *op. cit.*, pp. 108-109.

de los tratados internacionales, “pareciera que los derechos son el obstáculo de las autoridades, sin que perciban que constituyen los límites naturales del ente artificial que es el Estado”<sup>112</sup>, considerando que dicho obstáculo se debía al supuesto en que había injerencia en la Soberanía del Estado, pudiendo estar viciada por la aplicación de los tratados internacionales y que no hay ningún otro orden que tenga mayor jerarquía dentro del régimen de derecho que la Constitución, siendo la ley fundamental de un Estado, por estar compuesta por un conjunto de normas supremas que dirigen la estructura y las relaciones entre los poderes públicos y la situación de los individuos frente al Estado.

Ese motivo tiene como fundamento, en que la constitución es la norma que funda y da validez a la totalidad del ordenamiento jurídico de un país determinado<sup>113</sup>, refuerza la soberanía, organiza los poderes del Estado y restringe la actividad de las autoridades, con la finalidad de que esa libertad pública no sea arbitraria por quienes tengan el control del poder.

Además, que la justificación tenía esa limitante implicaba que los tratados internacionales, debían sujetarse a lo establecido en la CPEUM, considerando que, de ser así el ejercicio de los órganos encargados del control, estaría condicionado, porque si se daba el consentimiento de acatarlos dentro del derecho interno, habría una afectación dentro del orden constitucional,

Esto negación se encuentra en la reforma que se hizo el día 28 de octubre del año de 1933, donde el motivo radica en que los tratados no podían tener el mismo rango jerárquico, puesto que otorgarles a otras normas el rango

---

<sup>112</sup> García Morelos, Gumesindo, *El recurso extraordinario...*, cit., p. 9.

<sup>113</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *La supremacía ...*, cit., p.37.

constitucional, sería peligroso al permitir reducir el valor que tendría la CPEUM, el dictamen en mención señalaba lo siguiente:

Nuestro artículo 133 también otorgaba a las leyes emanadas de nuestro texto fundamental y a los tratados el carácter de Ley Suprema de toda la Unión, equiparándolos con este mismo texto básico. La confusión viene de que el artículo VI, sección 2, otorga a las leyes federales una jerarquía mayor que a las de los estados. La preeminencia, en Estados Unidos, del derecho federal sobre el local es incuestionable. En México no sucede así, pues es la Constitución la que crea y delimita la jurisdicción federal y la local, sin que sea posible que una pueda tener preeminencia sobre la otra.

...

Si aceptamos que las leyes que emanan de la Constitución y los tratados son, junto con la Constitución la Ley Suprema de toda la Unión, tal como prescribe nuestro artículo 133, le estaremos otorgando a las leyes "emanadas" y a los tratados el mismo rango jerárquico que al texto fundamental. Esto significa que no solamente la Constitución sería la depositaria de la soberanía, sino que también lo serían las leyes "que emanen de ella" y los tratados. Y esto, por supuesto que no es posible, pues la soberanía solamente está depositada en la Constitución, y en ninguna otra norma más. Otorgar supremacía a las leyes emanadas de la Constitución, como se pretende en el artículo 133, implica un doble problema: primero, tal supremacía en realidad no existe y no podrá existir; y, segundo esa supremacía reduciría el total valor de la Constitución. Si las Leyes son igual de supremas que la Constitución, entonces, ¿cuál sería el documento rector del orden jurídico nacional?<sup>114</sup>

Considerando que el pensamiento que tenía el legislador, al considerar que ninguna norma debía tener el mismo valor jerárquico que la Constitución, trajo repercusiones en el sistema jurídico mexicano, porque el control constitucional sólo estaba sujeto a lo que se debía entender la supremacía constitucional, complicando la posibilidad de tener un mejor control sobre el contenido normativo, impidiendo considerar a los tratados internacionales como elementos jurídicos internos que

---

<sup>114</sup>[http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2008/11/asun\\_2497225\\_20081104\\_1225833911.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2008/11/asun_2497225_20081104_1225833911.pdf)

permitan un adecuado control constitucional, situación que vino a afectar a los derechos sociales.

Por tanto, la integración del derecho internacional, se vio reducida en su interpretación, siendo así que los órganos del Poder Judicial de la Federación negaron en su momento, que los tratados internacionales tuvieran alguna injerencia o que predominarán en el sistema jurídica internacional, porque no tenían un rango superior a las leyes del congreso y que además los jueces del orden común no estaban obligados a la observancia de los mismos, publicando los siguientes criterios:

**TRATADOS INTERNACIONALES Y LEYES DEL CONGRESO DE LA UNION EMANADAS DE LA CONSTITUCION FEDERAL. SU RANGO CONSTITUCIONAL ES DE IGUAL JERARQUIA.** El artículo 133 constitucional no establece preferencia alguna entre las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, puesto que el apuntado dispositivo legal no propugna la tesis de la supremacía del derecho internacional sobre el derecho interno, sino que adopta la regla de que el derecho internacional es parte del nacional, ya que si bien reconoce la fuerza obligatoria de los tratados, no da a éstos un rango superior a las leyes del Congreso de la Unión emanadas de esa Constitución, sino que el rango que les confiere a unos y otras es el mismo.<sup>115</sup>

**CONSTITUCIONALIDAD DE LAS LEYES, EXAMEN DE LA, IMPROCEDENTE POR LA AUTORIDAD JUDICIAL COMUN.** Conforme a la Constitución Federal, no todo órgano judicial es competente para declarar la inconstitucionalidad de una ley, sino solamente el Poder Judicial Federal, a través del juicio de amparo, donde la definición de inconstitucionalidad emitido por la autoridad federal se rodea de una serie de requisitos que tratan de impedir una desorbitada actividad del órgano judicial en relación con los demás poderes; aun en el caso del artículo 133 constitucional en relación con el 128, que impone a lo Jueces de los Estados la obligación de preferir a la Ley Suprema cuando la ley de su Estado la contraría, el precepto se ha entendido en relación con el sistema según el cual es únicamente el Poder Federal el que puede hacer declaraciones de inconstitucionalidad. Esto es

---

<sup>115</sup> Tesis. 250698, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Séptima Época, Vol. 151-156, Sexta parte., p. 196.

así, porque nuestro derecho público admite implícitamente que, conforme al principio de la división de poderes, el órgano judicial está impedido de intervenir en la calificación de inconstitucionalidad de los actos de los otros poderes, a menos que a ese órgano se le otorgue una competencia expresa para ese efecto, como ocurre en la Constitución Federal cuando dota al Poder Judicial de la Federación de la facultad de examinar la constitucionalidad de los actos de cualquier autoridad.<sup>116</sup>

A lo anterior se puede considerar, que si bien están catalogados en un rango de jerarquía superior, no son preferentes sobre las leyes federales -con independencia que en ese entonces se colocaran en el mismo nivel e inferior a la Constitución- porque no tienen predominio alguno los tratados internacionales, además de que no hay obligación de las autoridades jurisdiccionales comunes en su aplicación, sin embargo no puede pasar desapercibido el hecho de que dentro de la interpretación que se hiciera al artículo 133 de la CPEUM, se hizo una apertura al derecho internacional y la posibilidad de un control difuso como un principio rector de un orden constitucional del orden constitucional

Considerando las circunstancias de tiempo en que surgen los derechos de los trabajadores y la observancia del derecho internacional, se puede contemplar que los derechos sociales de los trabajadores, no estaban en igualdad de condiciones, porque de acuerdo a Jose Davalos, “el artículo 123 debe tratar a todos los trabajadores por igual, sin discriminación alguna. El derecho individual, el colectivo y el procesal tienen su base social en el artículo 123. En los tribunales del trabajo deben permanecer vigentes los principios de protección a los trabajadores”<sup>117</sup>, se contempla que dentro del numeral que invoca dicho autor de la CPEUM no se daba un trato en igualdad de condiciones a los trabajadores, esto es así porque los derechos estaban privados de cualquier interpretación a la norma del derecho interno.

---

<sup>116</sup> Tesis. 242028, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Séptima Época, Vol. 42, Cuarta parte., p. 17.

<sup>117</sup> Dávalos, Jose, *Respuestas...*, cit., p.200.

Para el efecto de poder interpretar esta desigualdad podemos ver lo que nos menciona Luis Prieto Sanchis:

Los derechos sociales se configuran como derechos de igualdad entendida en el sentido de igualdad material o sustancial, esto es, como derechos, no a defenderse ante cualquier discriminación normativa, sino a gozar de un régimen jurídico diferenciado o desigual en atención precisamente a una desigualdad de hecho que trata de ser limitada o superada.<sup>118</sup>

Tal cuestionamiento que se hacen ambos autores, parte en el sentido de que dentro de los derechos de los trabajadores son considerados como derechos prestacionales y no como programáticos, debido a que guardan una relación jurídica de igualdad y exigencia, en el que no puede limitarse un derecho a un criterio irracional en un sentido meramente técnico, donde al existir una multiplicidad de obligaciones es necesario la plena satisfacción del derecho.

Considerando que los derechos de los trabajadores, impuestos en el pasado no tuvieron la aproximación a una protección fundamental, sin considerar los tratados internacionales, a pesar de tener surgimiento en la misma línea de tiempo, tuvieron cierta hegemonía por parte del Estado, quien tenía el deber de su cumplimiento y no excederse en el ejercicio de sus funciones, tal como se expone en el siguiente punto de vista:

De los antecedentes históricos que acabamos de narrar, se advierte que determinadas clases sociales, colocadas en una deplorable situación económica, exigieron del Estado la adopción de ciertas medidas proteccionistas, de ciertos medios de tutela frente a la clase social poderosa. Por ende... al establecerse las garantías sociales... se formó una relación de derecho entre los grupos sociales favorecidos o protegidos y aquellos frente a los que se implantó la tutela. En vista de esta circunstancia, los sujetos del vínculo jurídico en que se traducen las garantías sociales, son, por un lado, las clases sociales carentes del poder económico o de los medios de producción y en general los grupos colocados en

---

<sup>118</sup> Prieto Sanchis, Luis, "Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial", *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, España, núm. 22, 1995, p. 19, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1065762>

situación precaria, y por otro, las castas poseedoras de la riqueza o situadas en bonancible posición económica... ante las garantías sociales y frente a los derechos y obligaciones que de ellas derivan, el Estado, por conducto de las autoridades que al efecto establece la ley..., vela por el cumplimiento de todas las modalidades jurídicas y económicas de la relación de derecho en que se ostentaban las prerrogativas sociales.<sup>119</sup>

Por lo que los derechos sociales de los trabajadores a pesar de tener una identidad social dentro de la CPEUM, en realidad no tenían esa exigibilidad ante el Estado, en virtud de que el modelo garantista tenía solamente mínima protección, al no adecuarse formalmente la integración de los tratados internacionales, en lo que se pudiera imaginar que tales derechos laborales solo fueron creados con la finalidad de mantener al margen a dichos grupos y fueron objeto de negociación política.

De ahí que la negación de aplicar y considerar los tratados internacionales como inherentes al sistema jurídico mexicano fue una barrera que perduró por bastantes años siendo limitada la protección de derechos humanos, a pesar de que la obligación internacional no se hace de forma impositiva, sino por decisión propia del Estado, por lo que será hasta el 10 de Junio del año 2011 con las reformas a la CPEUM en materia de derechos humanos, en la que sobresale la modificación de su artículo 1º, donde se resalta el goce de toda persona en sus derechos humanos ella y los tratados internacionales, así como la obligación de toda autoridad en el ámbito de sus competencias y atribuciones de promover, respetar y garantizar los derechos humanos, favoreciendo la protección más amplia posible a favor de la persona, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, mismo que se estudiará con posterioridad.

De todo lo anterior podemos concluir este capítulo de la siguiente forma:

---

<sup>119</sup> Burgoa, Ignacio, *Las garantías individuales*, 35a. ed., México, Porrúa, 2002, pp.704 y 706.

1. El Derecho del Trabajo de conformidad a la historia surge desde 1857 pero por la lucha social de los trabajadores para exigir sus derechos en igualdad de condiciones se da en 1917 con el apartado "A", y los que eran empleados que laboran para la administración publican en su momento también exigieron sus derechos fueran reconocidos en la CPEUM surgiendo el apartado "B", esto es en 1960.
2. Los derechos sociales de los trabajadores reconocidos por la CPEUM son derechos que guardan una relación jurídica de igualdad y exigencia ante el Estado, en donde no puede limitarse un derecho a un criterio irracional en un sentido meramente técnico.
3. La fracción IX del apartado "B" de la CPEUM de 1960 se contempló la protección de la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, pero solamente se contempló a los trabajadores de base, excluyendo a los trabajadores de confianza que tenían alguna categoría o función que prevenía la ley secundaria.
4. Con el surgimiento de la CPEUM de 1917 se da un reconocimiento tácito de la observancia de los tratados internacionales, así como la posibilidad de ejercer un control convencional.
5. Los derechos de los trabajadores impuestos en el pasado no tuvieron la aproximación a una protección fundamental sin considerar los tratados internacionales, el cual no estaban en condiciones de igualdad, a pesar de que tal reconocimiento sigue la misma línea temporal.

## CAPÍTULO III.

### MARCO JURÍDICO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD.

SUMARIO. 3.1. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*; 3.1.1. *Importación del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año 2011.*; 3.1.2. *Impacto de la reforma constitucional del año 2011 en los derechos laborales.*; 3.1.3. *Artículo 5° primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*; 3.1.4 *Artículo 115, fracción VIII, segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*; 3.1.5. *Artículo 123, apartado B, fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*; 3.1.6. *Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*; 3.2. *Instrumentos Internacionales en el sistema universal.*; 3.2.1 *Declaración Universal de los Derechos Humanos.*; 3.2.2. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.*; 3.2.3. *Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.*; 3.3. *Instrumentos Internacionales en el sistema interamericano.*; 3.3.1. *Convención Americana sobre Derechos Humanos.*; 3.3.2. *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador.*; 3.4. *Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y sus Municipios.*; 3.5. *Resoluciones y criterios referentes a la estabilidad en el empleo y control de convencionalidad en el sistema mexicano e internacional.*

Dentro del presente capítulo se presenta abordar el reconocimiento de los derechos humanos en diversos instrumentos normativos, como lo es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratados Internacionales, así como algunas legislaciones, resoluciones y criterios que forman parte de nuestro orden jurídico, con el objeto de que el lector pueda conocer y comprender dónde se encuentra reconocido el derecho a la estabilidad en el empleo que es vinculado a los trabajadores de confianza.

Al mismo tiempo, se analizará el marco normativo respecto de la obligación que tienen los tribunales locales de la aplicación del Derecho Internacional de los

Derechos Humanos, cuyo impacto no puede ignorarse, en donde su aplicación implica asegurar la vigencia y goce de dichos derechos, como es el caso de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, en donde su aseguramiento radique que ante la presencia de un despido injustificado, este pueda acceder a un mecanismo válido y eficaz de acudir ante un tribunal competente que pondere ante todo el carácter fundamental de los derechos humanos a efecto de estar siempre a favor de la persona, lo que implica que debe acudirse a la norma más amplia o a la interpretación extensiva cuando se trate de derechos protegidos.

### *3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

Todo Estado necesita de una Constitución, para establecer las bases de su organización y funcionamiento, estableciendo las normas que encauzan el poder soberano, consignando los derechos públicos subjetivos que el pueblo puede oponer al poder público, así las competencias expresas y determinadas de la actuación de los órganos del Estado.

La CPEUM es un instrumento necesario e indispensable para el desarrollo óptimo de los derechos humanos de los individuos, implicando que su significado sea más dinámico y amplio, que les permita desarrollarse y adaptarse en la realidad en que deban ser aplicados, “ello es significativo en cuanto a los alcances prácticos en la protección de las libertades fundamentales, pues tiene una connotación amplia que permite la exigibilidad de cualquier prerrogativa aun cuando no se encuentre expresa,”<sup>120</sup> considerando que su crecimiento en el establecimiento de sus contenidos y funciones es más humanista.

---

<sup>120</sup> García Morelos, Gumesindo, *Derechos fundamentales, control de...*, cit., p. 35

Esto es así porque dicho instrumento, se ha abierto a todo tipo de interpretación, abriendo distintas líneas de investigación, que permitan observar la existencia de derechos concretos, derechos que se están desarrollando o derechos que están surgiendo, buscando conocer la forma de interacción en la realidad y su forma de garantizarse, por eso es necesario destacar algunos artículos para conocer su magnitud.

### *3.1.1. Importancia del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año 2011.*

Cuando se promulgaron el diez de junio del año dos mil once las reformas a la CPEUM, en la que sobresale la modificación del primer párrafo y adición del tercer párrafo del artículo 1°, donde se resalta el que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos no solamente en la Constitución, sino también en los tratados internacionales, y la obligación de toda autoridad en el ámbito de sus competencias y atribuciones de promover, respetar y garantizar los derechos humanos, favoreciendo la protección más amplia posible a favor de la persona, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

El artículo en referencia establece 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.

...

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.

Resulta interesante y novedoso la transición en el artículo 1° de la CPEUM, porque de reconocer solamente garantías individuales, ahora es un reconocimiento amplio y de mayor magnitud de la persona en sus derechos humanos al adoptar dentro del sistema jurídico mexicano a los tratados internacionales, permitiéndose el aseguramiento, vigencia y progresividad al generar una tendencia evolutiva en los derechos de las personas.

Siendo relevante la incorporación de los tratados internacionales a la CPEUM, porque se consideran normas de rango constitucional, mismo que así lo ha señalado Miguel Carbonell, mencionando lo siguiente:

El primer párrafo del artículo 1 constitucional señala que todas las personas tendrán todos los derechos reconocidos por la propia Constitución y por los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. Esto nos permite advertir la enorme importancia que tienen en México los tratados internacionales de derechos humanos, los cuales (con fundamento en la citada disposición) han adquirido rango constitucional; para decirlo de forma telegráfica: los tratados internacionales en materia de derechos humanos firmados y ratificados por México **son** Constitución<sup>121</sup>

Esta consideración resulta relevante, porque al ser considerados los tratados internacionales como parte integral de la CPEUM, implica que no estén por debajo o encima de la Constitución, abandonado la idea que se tenía de la supremacía constitucional en el sentido de que solo ella es suprema, no hay ningún otro orden que tenga mayor jerarquía dentro del régimen de derecho.

Aunque ambos ordenamientos contemplan en su naturaleza una idea de supremacía, existe una afinidad en la que se involucra que el Derecho Internacional catalogó a los derechos humanos en la parte más alta de su esencia, mientras que

---

<sup>121</sup> Carbonell, Miguel, *op. cit.*, p. 37.

el derecho interno tiene un modo similar a ubicar a la constitución como el tope máximo al codificar derechos.<sup>122</sup>

Si bien es cierto es ley fundamental, norma que funda y da validez a la totalidad del ordenamiento jurídico de un país determinado<sup>123</sup>, pero al considerar los tratados internacionales dentro del texto, existe igualdad entre la norma internacional y constitucional, tal como lo menciona Gumesindo García Morelos, al darse la modificación fundamental en donde se reconoce los privilegios constitucionales y convencionales de toda persona, se colocan en el mismo nivel, por lo que existe un progreso a los principios constitucionales, como el de la supremacía constitucional, el cual ya no debe considerarse como un aspecto absoluta sino como algo relativo.<sup>124</sup>

Por lo que atendiendo a lo dicho con tal reforma al artículo 1° de la CPEUM, todas las autoridades del país dentro del ámbito de sus competencias se encuentran obligadas a velar no sólo por los derechos humanos contenidos en la constitución, sino en los instrumentos internacionales celebrados por el país.

Considerando que la actuación de la autoridad de cualquier tipo para que se puedan materializar de forma plena a los derechos humanos, implica que no restrinjan su obligación de respetar y cumplir con los derechos del hombre y sus libertades, sino que además se pueda garantizar el ejercicio de estos, es decir, que deben adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de obstáculo que impida su disfrute, sin embargo es necesario tener en cuenta, que dicha obligación en la CPEUM, solamente es una reiteración de las obligaciones a las que se sujetó

---

<sup>122</sup> Bidart Campos, German J., "El artículo 75, inciso 22, de la constitución nacional." en Christian Courtis, Rodrigo (comp.), *La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales locales*, México, Centro de Estudios Legales y Sociales, 2004, p.79.

<sup>123</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *op. cit.*, p.37.

<sup>124</sup> García Morelos, Gumesindo, *op. cit.*, p. 36.

el Estado Mexicano en los tratados internacionales al respeto de los derechos y libertades del hombre.

De tal manera que el reconocimiento de estos derechos encuentra justificación en los principios de autonomía, inviolabilidad y dignidad de todas las personas, siendo que se reconocen derechos humanos en donde su finalidad radica en que las personas puedan desarrollar su propio plan de vida.

En el mismo orden de ideas es relevante lo que establece el párrafo segundo del artículo en mención porque se establece herramientas para poder interpretar las normas de derechos humanos, el cual establece lo siguiente: “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.”<sup>125</sup>

Se establece una múltiple conceptualización, en el modo en que se deberán interpretar los derechos humanos, en la cual se deberá asignar un significado al enunciado normativo del que se trate, debiendo considerarse como válido, aquella interpretación el que resulte idóneo o adecuado a los principios o valores que establezca la CPEUM.

Las normas jurídicas han de interpretarse conforme a la CPEUM y a los tratados internacionales y, además, en aplicación al principio pro persona que como regla interpretativa se establece en el precepto constitucional mencionado.

Consecuencia de lo cual, las autoridades del Estado Mexicano -en particular los tribunales mexicanos- tienen la ineludible obligación de observar y aplicar en su ámbito competencial interno, cualquier otro orden, para asegurar los derechos y garantías de la Constitución, ordenamientos internos y de aquellos aparatos internacionales de los que México sea parte e interpretaciones que de sus cláusulas

---

<sup>125</sup> <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

llevaron a cabo los organismos internacionales, lo que conlleva a sustentar que todos los tribunales deben realizar un control difuso de convencionalidad, al momento resolver los asuntos sometidos a su competencia.

Lo anterior, tiene su base en que si los jueces están sujetos a la observancia y aplicación de las disposiciones nacionales, cuando el Estado Mexicano ha ratificado un tratado internacional como parte del aparato del Estado que son, también quedan sometidos a esta; por tanto, están obligados a velar porque los efectos de las disposiciones que la integran no se vean mermados por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, mediante el ejercicio del control de convencionalidad entre las normas jurídicas internas y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (de ahora en adelante CDAH); más aún la interpretación que de esa convención hubiese realizado, en su caso, la Corte Interamericana, como su último intérprete.

Así pues, los órganos jurisdiccionales del Estado Mexicano no deben limitarse a aplicar sólo sus propios ordenamientos, deben aplicar también la Constitución, los tratados y convenciones internacionales de los que país sea parte, conforme a la jurisprudencia emitida por cualquiera de los tribunales internacionales que realicen la interpretación de los tratados, pactos, convenciones o acuerdos celebrados por México.

Por lo que podemos ver que existe un sistema de interpretación conforme, en donde las normas relativas de derechos humanos, son objeto de comentario de acuerdo a la Constitución y a los tratados internacionales, con la finalidad de que dicho derecho tenga un espectro más eficaz y amplio de protección.

De ahí que el alcance de dicha norma si bien señala que se hará una interpretación de acuerdo a los tratados internacionales, es necesario destacar a los que fueron ratificados por el país y que forman parte del bloque de

constitucionalidad, los cuales fueron considerados como parte de la legislación, son instrumentos interpretativos.

Siendo así que, la posibilidad para asegurar el alcance y contenido de un derecho humano, deriva en que las autoridades deben observar los derechos en la CPEUM y tratados internacionales en su conjunto, en virtud de que las interpretaciones pueden tener diferentes variantes:

1. La interpretación debe favorecer a las personas en su protección más amplia.
2. Se debe preferir -en caso de contradicción- aquella que haga la ley acorde a los derechos humanos establecidos en la constitución y los tratados internacionales en los que el país sea parte.
3. La inaplicación cuando no sea permisible una armonización.<sup>126</sup>

Siendo fundamental la existencia de modelos interpretativos que permitan conocer la ruta para mantener una constitucionalidad de la norma que esté sujeta a la validez o invalidez de la Constitución y los Tratados Internacionales.

### *3.1.2. Impacto de la reforma constitucional del año 2011 en los derechos laborales.*

Como se mencionó en el concepto de derechos humanos, estos se sustentan en la idea de la dignidad humana, siendo que la CPEUM tenga un carácter humanista al privilegiar los derechos de la persona, y más al adoptarse los tratados internacionales, el espectro protector se va ampliando a otros grupos que a lo mejor sus derechos estaban limitados.

---

<sup>126</sup> Caballero Ochoa, José Luis, "Interpretación conforme", Cossío Díaz, José Ramón (coord.), *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, Editorial Tirant Lo Blanch, 2017, p.58.

Tal es el caso del Derecho al Trabajo Burocrático que, al ser considerado como un derecho social, resulta imposible su materialización, al apreciarse que no son oponibles, sin embargo, a su carácter igualitario y progresivo merecen también tener un trato equilibrado y justo, esto sucede con la reforma constitucional del año 2011 al declararse el respeto de los derechos de las personas y el compromiso del Estado a preservarlos.

En este caso lo menciona Jose Davalos considera que dentro de los derechos humanos está el derecho al trabajo, considerando lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil (artículo 123, parte introductoria de la Constitución); las autoridades tienen la obligación de poner todos los recursos para hacer realidad el proyecto constitucional de que todo hombre y mujer tengan acceso a un puesto de trabajo. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo ilícitos (artículo 5o. de la Constitución, primer párrafo)<sup>127</sup>

Por lo que se considera, que los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado sufren un impacto importante, porque bajo esa óptica, son objeto de maximización en su aplicación e interpretación, a causa de que su reconocimiento está sujeto a una norma jurídica nacional e internacional, tendrán que observados por todas las autoridades en el ámbito de sus competencias y deberán tener un enfoque más amplio.

A lo anterior sale a relucir el comentario de Carlos Bustamante al reconocer la función protectora del Derecho del Trabajo:

El reconocimiento de una función protectora o compensadora del Derecho del Trabajo, supone que este sector del ordenamiento jurídico, tiene una finalidad igualitaria, cuando menos en el sentido de reducir o minimizar la desigualdad material inicialmente establecida entre el empleador y el trabajador en la relación de trabajo. Asimismo, proyectada esta finalidad hacia el conjunto de la sociedad, los

---

<sup>127</sup> Dávalos, Jose, *op. cit.*, p. 705.

derechos laborales contribuyen a dotar a la clase trabajadora de una posición en la estructura social que tiende a contrapesar o limitar el predominio de la clase poseedora de los medios de producción.<sup>128</sup>

Esa observación implica la satisfacción de esos derechos para que las personas puedan ejercerlos sin ningún inconveniente y no se vea mermada la libertad con la que cuenta el trabajador, porque no debe considerarse solamente como una persona útil o que contribuye a la sociedad, sino que tienen un reconocimiento como persona y ser humano.

### *3.1.3 Artículo 5° primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

En este apartado partimos del contenido del primer párrafo del artículo 5°, el cual establece lo siguiente:

*Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.<sup>129</sup>*

Lo anterior únicamente menciona un derecho de libertad de las personas, para dedicarse a una actividad productiva que los provea la satisfacción de sus necesidades, sea industrial, de comercio, profesional o de trabajo; así como también el derecho de apropiarse y aprovechar para sí el producto de esa actividad, en el que la persona ha aplicado su ingenio, su creatividad, su intelecto, su destreza, sus habilidades, conocimientos o su esfuerzo físico.

---

<sup>128</sup> Blancas Bustamante, Carlos, *Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo*, Perú, Palestra, 2015, p.70.

<sup>129</sup> <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

De la misma manera, nos habla sobre la libertad que tiene cada persona de dedicarse a cualquier actividad lícita y le acomode, además sobre la prohibición de prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento.

Que, si lo trasladamos a la esencia del artículo 123, implica que la libertad que tiene una persona para decidir un trabajo que sea digno y socialmente útil:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil (artículo 123, introductoria de la Constitución); las autoridades tienen la obligación de poner todos sus recursos para hacer realidad el proyecto constitucional de que todo hombre y mujer tenga acceso a un puesto de trabajo. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito (artículo 5o. de la Constitución, primer párrafo).<sup>130</sup>

Lo anterior nos permite determinar que dicha libertad está condicionada a 3 factores:

1. No se trate de una actividad ilícita.
2. No se afecten derechos de terceros.
3. No se vulneren derechos de la sociedad.<sup>131</sup>

Sin embargo, la naturaleza de la libertad de trabajo, no se satisface para los trabajadores de confianza al servicio del Estado, en virtud de que si bien es cierto llevan una actividad lícita, no afecta a terceros y no se vulneran derechos, estos realizan las actividades distintas para la que realmente fueron contratados, condicionando su ejercicio a que desempeñen actividades diferentes, afectando la estabilidad en el empleo, en virtud de que no existe regulación y mucho menos responsabilidad para que la libertad de trabajo tenga un objetivo real y eficaz.

---

<sup>130</sup> Dávalos, José, *op, cit.*, p. 705.

<sup>131</sup> Garza Marroquín José Mario de la, "Interpretación conforme", Cossío Díaz, José Ramón (coord.), *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, Editorial Tirant Lo Blanch, 2017, p.218.

*3.1.4 Artículo 115, fracción VIII, segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

En lo que concierne el artículo 115, fracción VIII, segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece lo siguiente:

Artículo 115. Los estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, democrático, laico y popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el municipio libre, conforme a las bases siguientes:

...

VIII. Las leyes de los estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los municipios.

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el Artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias.<sup>132</sup>

Como se puede advertir del contenido íntegro del artículo en mención, la intención fue que las legislaturas locales, tienen la libertad soberana de expedir las leyes que regulen las relaciones de trabajo entre los municipios y los trabajadores en términos de lo que establece el artículo 123 constitucional.

En este caso se debe observar lo que realmente establecía los artículos primero y segundo transitorios de la reforma constitucional al artículo 115 de la CPEUM publicada en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 17 de marzo de 1987 que mencionan lo siguiente:

PRIMERO. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. - Las legislaturas de los estados, en el plazo de un año, computado a partir de la vigencia de este Decreto, procederán a reformar y adicionar las constituciones y leyes locales, para proveer el debido cumplimiento de las disposiciones de este Decreto.

---

<sup>132</sup> <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

En el caso anterior, es de resaltar que esto derivó de una obligación a cargo para las legislaturas de las entidades federativas, en donde era una norma de carácter obligatoria para que se emitieran las leyes que regularan las relaciones de trabajo burocrático con los municipios.

Con esto las legislaturas de los Estados estaban obligadas a realizar modificaciones dentro de sus constituciones y emitir las legislaciones correspondientes, sin embargo, podemos apreciar de dicho numeral, la CPEUM no establece de ninguna manera, la forma o los lineamientos en cómo se debe hacer.

Tal criterio nos hace suponer, que debemos entenderlo como si la norma, establece que las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores se sujetarán a lo dispuesto por el artículo 123, es por obviedad que uno supondría, que las legislaturas lo harán conforme al apartado “B”, en virtud de que la naturaleza es de tipo burocrática.

Sin embargo, si esta idea lo trasladamos a la naturaleza que tienen los Congresos de los Estados, en el sentido de que su ellos son entes que están dotados constitucionalmente de facultades soberanas y discrecionales, es decir, no existe obligación para acogerse necesariamente en alguno de los apartados, así lo mencionó el siguiente autor:

“tienen libertad de configuración legislativa y margen de apreciación para regular las relaciones burocráticas de sus trabajadores, con base en lo dispuesto en cualquiera de los apartados del artículo 123 de la Constitución Federal, criterio que resulta igualmente aplicable para el caso de las relaciones laborales entre los municipios y sus trabajadores”<sup>133</sup>

No puede existir alguna omisión o discriminación para el trabajador burocrático, debido a que para el efecto de poder determinar la forma y la manera

---

<sup>133</sup> Rojas Zamudio, Laura Patricia, *Interpretación conforme*, Cossío Díaz, José Ramón (coord.), *Constitución política de los estados unidos mexicanos*, México, Editorial Tirant Lo Blanch, 2017, p.1904

sobre que apartado deberá regularse las relaciones de los trabajadores y sus municipios deberemos remitirnos a lo que disponga primeramente a lo que establezca la normatividad local, todo esto por la obligación que tenía el órgano legislativo de los Estados en crear la ley correspondiente y en caso de no haberlo hecho se deberá observar las leyes reglamentarias, situación que así fue determinada por la Segunda Sala de la SCJN al emitir el siguiente criterio:

**CONFLICTOS LABORALES ENTRE LOS MUNICIPIOS Y SUS TRABAJADORES. ANTE LA AUSENCIA DE REGULACIÓN EN LA MATERIA PARA RESOLVERLOS, DEBE APLICARSE LA LEGISLACIÓN LOCAL EXISTENTE Y, COMPLEMENTARIAMENTE, EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y SUS DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS.** De la interpretación teleológica e integradora del artículo 115, fracción VIII, párrafo segundo, constitucional, se advierte la intención del Constituyente Permanente de que las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus trabajadores se rijan por las leyes expedidas por las Legislaturas de los Estados con base en el numeral 123 de dicho ordenamiento fundamental y sus disposiciones reglamentarias; de ahí que ante la eventualidad de la omisión en el ejercicio de facultades o competencias obligatorias al respecto, deben ser aplicables la legislación del Estado respectivo y complementariamente las leyes federales que reglamentan este último precepto. En efecto, en aras de proteger los derechos de los trabajadores que prestan un servicio público en los Municipios y en acatamiento al artículo 17 de la propia Constitución, si las Legislaturas no cumplieron con la obligación de reformar y adicionar sus Constituciones y leyes locales, en términos de los artículos primero y segundo transitorios de la reforma al artículo 115 constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de marzo de 1987, para resolver los conflictos laborales entre los Municipios y sus trabajadores debe atenderse, inicialmente, a la legislación local, por estar dirigida dicha reforma a las Legislaturas de los Estados con trascendencia a los Municipios y sus trabajadores, y de forma complementaria al artículo 123 y sus disposiciones reglamentarias, que en el caso lo son la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en términos de sus apartados A y B, respectivamente, buscando su armonización e integración sistemática hasta en tanto se crea la normativa específica correspondiente, esto es, cuando el legislador del Estado llene el vacío jurídico existente en la materia.<sup>134</sup>

---

<sup>134</sup> Jurisprudencia. 2009664, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, 2a./J. 91/2015 (10a.), p. 941.

*3.1.5 Artículo 123, apartado B, fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

En concordancia con el tema, este artículo es total con respecto a cómo se establece el derecho que tienen los trabajadores de confianza al servicio del Estado, mismo que ha sido objeto de críticas, dicho numeral en la parte que nos interesa establece 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:*

...

*B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:*

*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.<sup>135</sup>*

Es conveniente destacar que el apartado B del artículo 123 de la CPEUM, se establece un catálogo de derechos que tienen los trabajadores al servicio del Estado, donde se caracterizan las condiciones de las relaciones laborales con los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial en sus tres niveles de gobierno, mismas que son similares al apartado anterior, pero entre los cuales se recalca una jornada laboral diaria máxima diurna y nocturna de 8 y 7 horas, pagándose al doble el tiempo extraordinario; tendrán derecho a 20 días de vacaciones al año; derecho al ascenso y derecho a la seguridad social.

---

<sup>135</sup> <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Sin embargo, las consecuencias del apartado B, tiene aspectos que hacen dudar de su relevancia constitucional de acuerdo a los siguientes supuestos:

- La existencia de dos apartados dentro del artículo 123 de la CPEUM.

Cabe considerar que la existencia de dos apartados, es porque se garantiza los derechos laborales de ambos tipos de trabajadores, sin embargo, en la realidad se puede observar, que al estar contemplados dos apartados -generando un comentario sarcástico, cuando realmente existe una tipología de trabajadores amplia- ocasiona que exista una “dispersión de derechos y del trato desigual para los trabajadores”<sup>136</sup>, en virtud de que como puede darse una distinción cuando ambos tipos de trabajadores, son los mismos que prestan la misma su energía, considerando que no hay una igualdad entre los mismos.

De ahí que resulta relevante lo dicho por Mario de la Cueva:

El trabajo del hombre es uno solo, quiere decir, posee una naturaleza única, que no puede variar en función de la finalidad a que se le destine; puede ser más o menos intenso o requerir mayores o menores conocimientos técnicos o universitarios o una especial capacitación profesional, pero es siempre energía humana que se presta a una persona o institución.<sup>137</sup>

Siendo así que la existencia de dos apartados, no beneficia o ayuda en algo, porque se contemplan los mismos derechos, obligaciones y responsabilidades, sobre dos personas que tienen la misma relación, lo único que lo distingue, es que dentro del Derecho Burocrático Laboral interviene la existencia de un ente como es el Estado.

- Discriminación del artículo 123 al contemplar dos apartados.

En relación a la idea anterior, se considera que la adición del apartado “B” implica que los trabajadores al servicio del Estado, están en una situación de igualdad con

---

<sup>136</sup> Dávalos, José, *op. cit.*, p.189.

<sup>137</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. XLVIII.

los trabajadores que están considerados en el apartado “A”, pero, es necesario hacer notar que existe una discriminación de derechos, en virtud de que los trabajadores burocráticos no gozan de sus derechos fundamentales.

Esto es por el momento en que se crea la relación la relación de trabajo, mientras en uno surge al momento de que se comienza a prestar los servicios, en el otro empieza cuando el titular de la Dependencia otorga el nombramiento; otro supuesto es en el derecho de las vacaciones, si bien ambos disfrutan de este derecho, los mismos no son en condiciones de igualdad, debido a que en los del sector privado se aumenta de forma gradual y los del sector público está limitado y sin crecimiento; y para el caso que nos ocupa, los trabajadores de confianza burocráticos solamente de derechos mínimos y los del otro grupo si tienen protección y beneficios laborales.

De ahí que no se cumple con lo dispuesto en el artículo 1° de la CPEUM, en virtud de que los derechos laborales de ambos trabajadores no están en igualdad de circunstancias, de ahí que el apartado “B” no es una norma realmente protectora:

Porque en plena vigencia del artículo 1° de la Constitución, reformado el 10 de junio de 2011, que se pronuncia por la igualdad de los seres humanos, en contra de la discriminación de cualquier género, que atente contra la dignidad humana y anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas, el apartado B margina a los trabajadores al servicio del Estado, los discrimina para disminuir sus derechos frente a los derechos del apartado A, de los trabajadores en general.<sup>138</sup>

Por lo expresado anteriormente, la norma constitucional es discriminatoria, por el simple hecho de su existencia, y no porque se concedieran derechos, sino que su naturaleza es desigual para el fin que se pretende, considerando que los derechos que se conceden son limitativos, impidiendo que estos puedan progresar, por lo que en su momento se deberá derogar este apartado, aunque resulta

---

<sup>138</sup> Dávalos, José, *op. cit.*, p. 687.

complicado en virtud a que existen demasiados intereses para que se revoque o incluso una modificación resultaría imposible.

A lo anterior se trae a colación el comentario de Néstor de Buen que menciona lo siguiente:

Si las cosas funcionaran como es debido, el paso siguiente sería la reforma esencial de la ley burocrática y, de mejor manera, el Constituyente Permanente tendría que cancelar el Apartado "B" y regresar, de verdad, a los trabajadores al servicio del Estado al régimen general del 123.

Pero nada indica que nuestro sistema político, tan propicio para disminuir los derechos sociales, vaya a aceptar una decisión de esa índole.<sup>139</sup>

Por lo que es necesario en su momento, se exhiba el problema que realmente ocasiona dicho apartado B y se busque una solución, debido a que no pueden existir normas diferentes, dispersas y de aplicación distinta, ya que las actividades que se realizan por los trabajadores no puede haber distinción, sino unión.

- La fracción XIV del apartado B, es contraria a la naturaleza de la CPEUM.

Ahora bien, en particular resulta relevante y complicada la idea sobre como los derechos de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, está limitado solamente a la protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

"La fracción XIV del apartado "B", expresada en términos positivos, implicaría la pérdida absoluta de la estabilidad en el empleo para los trabajadores de confianza a los que sólo se les reconocerían medidas de protección al salario y los beneficios de seguridad social."<sup>140</sup> Es necesario recalcar que los trabajadores de confianza burocráticos, como cualquier persona tienen derechos reconocidos dentro de la CPEUM y los tratados internacionales, en virtud de que ellos también merecen

---

<sup>139</sup> De Buen, Nestor, *La decadencia del...*, cit., p. 24.

<sup>140</sup> De Buen, Nestor, *Derechos del trabajador...*, cit., p. 35.

respeto a su dignidad y libertades, la razón a que tienen responsabilidades y necesidades que le permitan vivir con decoro, motivo del producto y esfuerzo de su trabajo que realiza ante una autoridad como lo es el Estado.

Sin embargo, la SCJN ha considerado lo contrario, al manifestar que el supuesto de que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, es consecuencia a que la intención del congresista, es que no pueden asemejarse a los derechos de los trabajadores de base, y, por ende, es considerado una restricción constitucional, ya que no se podría contravenir otros derechos humanos.

Lo anterior fue contemplado de la siguiente manera:

De manera que si no fue expresa la intención del Constituyente Permanente de otorgar a los trabajadores de confianza el derecho a la estabilidad en el empleo, la norma contenida en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Federal, que les otorga medidas de protección al salario y derecho a la seguridad social, no puede, por principio ontológico, contravenir el derecho humano a la estabilidad previsto únicamente para los trabajadores de base, en la fracción IX, ni tampoco el de igualdad y no discriminación, porque la diferencia entre trabajadores de confianza y base, está dada en la propia Norma Fundamental.<sup>141</sup>

De tal manera que, la situación que viven los trabajadores de confianza al servicio del Estado es demoledora, porque se encuentran en una situación que los deja en estado de vulnerabilidad o desprotegidos. Tal como lo menciona Jose Davalos, que el tener las medidas como protección al salario y derecho a la seguridad social, solamente son derechos mínimos, entonces ¿de qué les sirve gozar de la protección al salario si en cualquier momento pueden ser despojados del empleo?<sup>142</sup>.

---

<sup>141</sup> <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/ejecutoria/24902>

<sup>142</sup> Dávalos, José, *op. cit.*, p.148.

Dicha situación los pone en una situación de desventaja y vulnerabilidad, porque las relaciones de trabajo que tienen los trabajadores de confianza con la administración pública, está sujeta a un sinnúmero de diversos factores, uno de ellos es su situación está sujeta a las condiciones del presupuesto, a causa de sus cambios constantes.

Siendo interesante el cuestionamiento que se hace el autor mencionado, a razón de cómo es posible considerar que la estabilidad en el empleo se le reste valor, poniendo por encima dos prestaciones que, en sí no abonan en nada en beneficio de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, por lo que dicho trato que le otorga la CPEUM no es en condiciones de igualdad, y mucho menos en condiciones justas, equitativas y dignas.

Por lo cual se ha considerado que dicha fracción es inconstitucional, y sobre el particular se agrega la siguiente opinión:

... se considera claramente inconstitucional ya que la fracción VIX del apartado B del artículo 123 constitucional decreta la protección al salario y los beneficios de seguridad social de la que gozan dichos servidores públicos, por lo cual, que estos se excluyan de la ley laboral burocrática representa una violación directa al texto constitucional, además de que el artículo 123 de la Constitución en su primer párrafo establece el derecho al trabajo, que interpretado en conjunto con la protección al salario implica que los trabajadores de confianza al servicio del Estado, sí tienen derechos laborales. Lo que no tienen es estabilidad en el empleo, lo que vulnera el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.<sup>143</sup>

Siendo esto así, porque la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la CPEUM, en ningún momento se establece alguna restricción constitucional y tampoco menciona algún impedimento para que los trabajadores de confianza al servicio del Estado no tengan acceso a la estabilidad en el empleo, siendo que no sean los únicos derechos a los que no tienen acceso.

---

<sup>143</sup> Bolaños Linares, Rigel, *op. cit.*, pp. 49-50.

Ahora bien, la interpretación que se haga al artículo en estudio, de inicio menciona que la misma ley determinará los cargos de confianza, de entrada, se advierte que la institución que lo hará, es el órgano legislativo, en el cual determinarán los trabajadores que tendrán esa calidad, condicionando el tipo de trabajo por razón del puesto.

Trasladando tal supuesto a lo dicho por la SCJN, el trabajador de confianza al servicio del Estado, está ante otra situación descabellada y absurda, porque se les está condicionando el derecho a conservar el empleo, y puedan ser despedidos, sin ninguna prestación, sólo por decisión del titular. Y dicha condición deriva de la simulación que establece la norma, es decir:

1. Por el aparente acceso a solo dos derechos, por restricción constitucional.
2. Los cargos de confianza los cataloga el Poder Legislativo.; y
3. La SCJN condiciona el acceso a la justicia de los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

Considerando lo anterior lo dicho por el siguiente autor:

Esto ocurre en el país que presume (con razón) de haber inventado el constitucionalismo social y que por muchos años invocó ser revolucionario (aunque amortiguado el revolucionario por un chovinista nacionalismo) y que aún pretende que sus leyes laborales son y han sido modelo de avances sociales.

¡Mentiras absolutas! Al menos, respecto de los infelices empleados de confianza.<sup>144</sup>

Lo dicho con anterioridad constituye un argumento muy crítico, debido a que la forma en que se redacta e interpreta dicho numeral, es excluyente, porque si bien fueron considerados dentro de los mandatos de la CPEUM, esto no debe implicar que se les reproche o recrimine en el sentido de que no tienen ningún derecho.

---

<sup>144</sup> De Buen, Nestor, *op. cit.*, p. 58.

Porque tal limitación, siendo una realidad, los coloca en una situación de inseguridad jurídica al negarles el acceso ante un tribunal para controvertir un despido injustificado.

Se ha llegado al caso extremo de negarles una vía jurisdiccional para exigir sus derechos; así, existen algunos precedentes en el sentido de que el Tribunal burocrático se declaraba incompetente, argumentando que a este tipo de trabajadores los excluía expresamente la Ley burocrática; en tanto que los tribunales federales llegaron a sobreeser algunos amparos argumentando que para este efecto la dependencia no es autoridad sino “patrón”, o bien, que no se había cumplido con el principio de definitividad.

Las restricciones de que son objeto los trabajadores de confianza, no significan por ningún motivo que carezcan de una vía jurisdiccional para dirimir sus conflictos, invariablemente es competente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.<sup>145</sup>

Siendo las cosas así, la situación que viven los trabajadores de confianza al servicio del Estado, no es gratificante porque el Estado determina, implementa, decide y condiciona, como debe ser la función del empleado de confianza burocrático, contexto que no se justifica por parte de la autoridad legislativa, poniéndolos en un ambiente realmente incómodo.

Considerando que si esta fracción, se traslada lo dicho por el artículo 1° de la CPEUM, no se puede considerar que esto sea realmente un derecho humano, porque no hay derechos que en un su momento fueron exigidos por el hombre en cuanto trabajos, los cuales no están debidamente reconocidos, siendo que tal supuesto es inadecuado, a causa de que los trabajadores de confianza al servicio del Estado “no disfrutaban de una protección efectiva de sus derechos humanos”<sup>146</sup>, siendo que la aspiración que tiene este grupo de tener una protección adecuada, genera una ruptura de la esencia de lo que se pretende en la CPEUM, resulta claro injusto que se les excluya, y del cual requiere una revisión normativa.

---

<sup>145</sup> Dávalos, José, *op. cit.*, p.149.

<sup>146</sup> De Buen, Nestor, *op. cit.*, p. 83.

### 3.1.6. Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por último, se debe mencionar el artículo 133 de la CPEUM su contenido es esencial para el caso que nos ocupa, mismo que establece lo siguiente:

Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas.<sup>147</sup>

De forma breve este artículo, considera a los tratados internacionales en conjunto con la CPEUM como ley suprema, además del poder que les fue otorgado a todos los jueces, con independencia de su jerarquía, para dejar de aplicar las leyes cuando las consideren contrarias.

Por lo que se sostiene que la aplicación del control de convencionalidad no está sujeto solamente a un órgano jurisdiccional en específico, es obligación de todos observar las disposiciones internacionales, no solamente lo que diga la CPEUM o las leyes, por ser un ejercicio obligatorio de compatibilidad o comparación de diversas fuentes.

Tal situación deriva así, porque dicha facultad de observancia no consiste en inaplicar alguna norma, sino que se haga un ejercicio de armonización de las normas convencionales y nacionales en materia de derechos humanos, “la obligación recae con mayor fuerza sobre el Poder Judicial y tribunales, cortes o salas constitucionales, pues son justos los jueces quienes tiene ese papel delicado en la protección de los derechos humanos”<sup>148</sup>, siendo esta actividad no como un

---

<sup>147</sup> <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

<sup>148</sup> Ramos Vázquez, Eréndira Nohemí, *op. cit.*, p.73.

acto autoritario que estableciera el legislador, sino una medida preventiva para evitar abusos en la aplicación de la ley y al momento de juzgar.

Lo anterior deviene lo dicho en el siguiente criterio:

**CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y DE CONVENCIONALIDAD (REFORMA CONSTITUCIONAL DE 10 DE JUNIO DE 2011).** Mediante reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, se modificó el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, rediseñándose la forma en la que los órganos del sistema jurisdiccional mexicano deberán ejercer el control de constitucionalidad. Con anterioridad a la reforma apuntada, de conformidad con el texto del artículo 103, fracción I, de la Constitución Federal, se entendía que el único órgano facultado para ejercer un control de constitucionalidad lo era el Poder Judicial de la Federación, a través de los medios establecidos en el propio precepto; no obstante, en virtud del reformado texto del artículo 1o. constitucional, se da otro tipo de control, ya que se estableció que todas las autoridades del Estado mexicano tienen obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el propio Estado mexicano es parte, lo que también comprende el control de convencionalidad. Por tanto, se concluye que en el sistema jurídico mexicano actual, los jueces nacionales tanto federales como del orden común, están facultados para emitir pronunciamiento en respeto y garantía de los derechos humanos reconocidos por la Constitución Federal y por los tratados internacionales, con la limitante de que los jueces nacionales, en los casos que se sometan a su consideración distintos de las vías directas de control previstas en la Norma Fundamental, no podrán hacer declaratoria de inconstitucionalidad de normas generales, pues únicamente los órganos integrantes del Poder Judicial de la Federación, actuando como jueces constitucionales, podrán declarar la inconstitucionalidad de una norma por no ser conforme con la Constitución o los tratados internacionales, mientras que las demás autoridades jurisdiccionales del Estado mexicano sólo podrán inaplicar la norma si consideran que no es conforme a la Constitución Federal o a los tratados internacionales en materia de derechos humanos.<sup>149</sup>

Lo anterior relacionado con el artículo 1º Constitucional, implica que todas las autoridades jurisdiccionales dentro del ámbito de sus competencias están obligadas

---

<sup>149</sup> Jurisprudencia. 2002264, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, 1a./J. 18/2012 (10a.), p. 420.

a considerar dentro del ejercicio de sus funciones a los tratados internacionales, siempre y cuando se observen los presupuestos procesales para su aplicación.

Aunque lamentablemente se ha podido observar que existe una resistencia por algunos tribunales en aplicar los mandatos internacionales, ya sea por temor, omisión, desconocimiento o por gusto, afectando los derechos humanos reconocidos, sin que se otorgue una protección adecuada, por lo que hay una barrera que impide considerarlos como ley fundamental.

### *3.2 Instrumentos Internacionales en el sistema universal.*

Dentro del presente apartado se analizará algunos instrumentos internacionales que regulan la estabilidad en el empleo, pero dentro del contexto de la protección del Derecho al trabajo, que permite trasladarlo al tema que nos ocupa, debido a que la interpretación que se contempla dentro del sistema universal, se puede ampliar o profundizar sobre la protección que puedan tener los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

#### *3.2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.*

Como punto de partida se deberá observar los artículos 23.1 y 25.1 los cuales establecen lo siguiente:

##### 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.

##### Artículo 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, vejez

y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.<sup>150</sup>

Es interesante este numeral, porque se establece el derecho que tiene cualquier persona para tener un trabajo, y tal como se menciona a lo largo del presente capítulo, el acceder a un trabajo implica varios aspectos como el social, cultural y económica, el trabajador es como cualquier persona que tiene dignidad, esto implica, en el sentido de que tiene varias responsabilidades y necesidades básicas que satisfacer, además tienen valores tangibles que proteger como la familia, vida, salud, tiempo, entre otros aspectos que para el trabajador son indispensables.

De igual forma se reconoce las condiciones equitativas y satisfactorias, que permite a los trabajadores poder exigir mayores condiciones laborales, para que puedan desarrollar sus actividades de manera satisfactoria, y poder cumplir con los compromisos que implica las obligaciones de las relaciones laborales.

Sin embargo, la parte que interesa, es el final del artículo 23.1 de la Declaración en estudio, porque se establece la protección que tiene el trabajador contra el desempleo, que si lo trasladamos a lo que nos ocupa, se hace alusión al tema de la estabilidad en el empleo, que aunque no venga de forma expresa a los trabajadores de confianza, dicha expresión se podría entender que la protección que menciona abarca a cualquier tipo de trabajador, y cuando se alude al vocablo de “protección” se refiere la posibilidad que tiene el trabajador de poder recurrir ante un tribunal competente a reclamar el despido injustificado, en atención a que se ha puesto en una situación de desventaja, al haber quedado desempleado.

---

<sup>150</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos localizable en, [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

### 3.2.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Con respecto a este instrumento, se debe analizar el numeral 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el cual establece lo siguiente:

#### 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.<sup>151</sup>

De la interpretación armónica que se le pretenda dar a este artículo, solamente se da la obligación a los Estados que forman parte de dicho Pacto, a que se reconoce el derecho al trabajo, pero se prevé un derecho de libertad de las personas, para decidir y dedicarse a una actividad productiva mediante el trabajo, - sea industrial, comercio o profesional- que los provea la satisfacción de sus necesidades, mediante su esfuerzo físico e intelectual encaminadas a que dicha persona se pueda desarrollar de forma plena y productiva, y del cual para que se pueda garantizar dicho derecho y no se vea mermado, se deberán adoptar las medidas necesarias en caso que se vulnere este derecho fundamental, de ahí que esté íntimamente relacionado con el tema de la estabilidad en el empleo.

Ahora para entender o comprender el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, debemos observar la observación general emitida por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que realizan una explicación e interpretación amplia de dicho numeral.

La observación general N° 18 de dicho Comité, alude en su párrafo 1 que el derecho al trabajo, no solamente implica que el trabajo sea considerado como un

---

<sup>151</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, localizable en [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf)

derecho fundamental, sino que es un derecho extenso, en virtud de que al ser reconocido, su existencia es necesaria para la realización de otros derechos humanos, y dentro de este se encuentra la dignidad humana de la clase trabajadora, en la cual se destaca que “el derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia, y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad”<sup>152</sup>, de ahí que es obligación de los Estados observar este artículo, ya que en caso de que exista un despido se deben ofrecer motivos válidos para la terminación de la relación de trabajo, y darle acceso a los recursos jurídicos al trabajador, ya que en caso de no hacerlo, se deberá considerar el despido como improcedente, de ahí la importancia de la estabilidad en el empleo para los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

### *3.2.3 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.*

Es de resaltar en el ámbito internacional, que la Organización Internacional del Trabajo -de ahora en adelante OIT- busca darles un sentido progresivo y universal a los derechos de la clase trabajadora a través de la creación de sus convenios, impulsando el progreso social de los mismos, a mejores condiciones justas, equitativas y dignas. Destacando que existen convenios que contemplan derechos de los trabajadores que laboran en el sector público.

De esa manera se enlista los siguientes convenios:

#### *A. Convenio numero 111 sobre la discriminación de 1958.*

Dentro del presente convenio en la parte que nos interesa es el artículo 1 incisos a) y b), de los cuales medularmente señalan lo siguiente:

---

<sup>152</sup>

E/C.12/GC-18,  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=es](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=es)

## Artículo 1.

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 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.<sup>153</sup>

Como se puede apreciar del convenio, la OIT contemplo un apartado especial sobre la discriminación para la clase trabajadora con respecto a la libertad de trabajo, en el sentido de que se puede profesar la actividad laboral en aras de respetar la estabilidad en el empleo, ya que atendiendo a la premisa de las condiciones justas y equitativas que debe tener el trabajador, debe ser de forma digna.

Por lo que cualquier acción u omisión que tienda a discriminar a cualquier trabajador por los motivos que menciona la norma, se estaría violando la libertad del trabajo y por consecuencia el derecho a la estabilidad en el empleo y otros derechos que están íntimamente relacionados con estos.

### *B. Convenio número 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública de 1978.*

Dentro de este convenio, es de llamar la atención, por lo que nos remitimos al apartado 1.2 que establece lo siguiente:

---

<sup>153</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)

*Artículo 1.*

*2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.<sup>154</sup>*

Este apartado es interesante, y está relacionado con el tema que nos ocupa, tal como se ha definido a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, son aquellos que tienen una relación especial con el patrón, o que realizan una actividad de suma importancia como de dirección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos y valores y datos de estricta confidencialidad.

Y es de llamar la atención que la forma en que la OIT ha desarrollado este convenio especialmente para las relaciones de trabajo en la administración pública, porque, en ningún momento hace una distinción de los trabajadores si son o no de confianza, si no solamente a estos como empleados, y un ejemplo claro es este artículo, porque no estigmatiza la calidad del empleado, incluso a consideración de esta organización internacional, establece quienes pueden ser los trabajadores de confianza, que serían aquellos empleados de alto nivel, donde se desprenda de sus funciones un poder de decisión o que de sus actividades sean de naturaleza confidencial.

De esa manera se establece una consideración oportuna de cómo se puede catalogar a un trabajador de confianza, para que en su momento no se vea mermada su estabilidad laboral, porque para catalogarse de esa manera se debe apreciar no necesariamente su nombramiento, sino su función de mando o las actividades que realiza.

---

<sup>154</sup>[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312296:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312296:NO)

Lamentablemente este convenio no ha sido ratificado por el Estado Mexicano, desconociendo las razones por las cuales no las ha realizado, pero que de hacerlo implicaría un cambio en la estructura del trabajador de confianza.

*C. Convenio número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo de 1992*

En relación con este Convenio, en la parte que nos interesa, los artículos 8.1 y 12.1 incisos a), b) y c), establecen lo siguiente:

Artículo 8.

1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.

Artículo 12.

1. 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 condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o

(c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.<sup>155</sup>

Estos artículos son interesantes en todo su contenido, porque en primer lugar se establece la oportunidad del trabajador de poder reclamar un despido que considere injustificado, recurriendo tal decisión ante un tribunal en materia del trabajo, que, si lo trasladamos a la naturaleza de la estabilidad en el empleo, es que,

---

<sup>155</sup>[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158)

si es separado de su empleo por el empleado, este puede demandar tal decisión que considera arbitraria, ya que se está afectado su permanencia en el empleo.

Y, en segundo lugar, se establece condiciones de equidad dentro del procedimiento laboral, mismo que va relacionado con lo mencionado anteriormente, en donde el trabajador si acude ante un tribunal laboral a recurrir el despido, tenga derechos que reclamar o exigir una indemnización por la terminación de trabajo, exigir prestaciones o combinar ambos, todo esto por la existencia del desempleo que se ocasiona, y lo ha dejado sin estabilidad en el empleo.

A esto habrá que consultar el estudio general de 1995 sobre la protección contra el despido injustificado, donde hacen referencia a la estabilidad en el empleo, donde mencionan lo siguiente:

Los trabajadores titulares de un contrato de duración determinada gozan, en general, durante el período fijado en su contrato, de una estabilidad en el empleo que puede ser superior a la de los trabajadores con un contrato de duración indeterminada, ya que el procedimiento habitual de terminación no puede serles aplicado.<sup>156</sup>

De la misma forma la nota al convenio 158 por parte de la Comisión de Expertos de la OIT, se han establecido sobre los efectos de la protección en el empleo, siendo así que mencionan lo siguiente:

En la práctica, la función principal de la LPE es promover mejores condiciones de empleo y la seguridad de los ingresos de los trabajadores, tanto en sus actuales puestos de trabajo como en el caso de despido. Se acepta, por ejemplo, que el plazo de preaviso de despido otorgue a los trabajadores el tiempo necesario para buscar un nuevo puesto de trabajo, al tiempo que la indemnización por fin de servicios les permite mitigar la pérdida de ingresos. Una relación de empleo más estable, alienta a los trabajadores a dedicar esfuerzos a su propia formación y aceptar nuevas tecnologías y prácticas de trabajo. Por otra parte, las empresas se sienten alentadas a aprovechar el potencial de sus reservas internas, invertir en recursos humanos y mejorar constantemente sus capacidades tecnológicas y su organización. Por

---

<sup>156</sup> Oficina internacional del trabajo, *Protección contra el despido injustificado*, p.18, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1995-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1995-4B).pdf)

último, la protección del empleo ayuda a mitigar la discriminación contra las categorías vulnerables de trabajadores (como los trabajadores de edad avanzada, las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y otros grupos), y contribuye a preservar los fondos de bienestar social que son indispensables para apoyar el ingreso de estos grupos desfavorecidos. Por consiguiente, una LPE más generosa que garantice la estabilidad en el empleo debería redundar en un aumento de la productividad total, gracias a una mejor adaptación de las empresas al progreso tecnológico y la formación continua de trabajadores, al tiempo que también permitiría asegurar una situación más equitativa en el plano del ingreso y prevenir la discriminación. De ahí que algunos sectores sostuvieran que los efectos generales previsibles son mejores resultados económicos y niveles de vida más altos.<sup>157</sup>

De esa manera si bien la OIT dentro de sus convenios no se ha pronunciado sobre la estabilidad en el empleo, pero en sus estudios han mencionado que este derecho existe y que pueden gozar aquellos que tienen un contrato por tiempo determinado, que para los trabajadores de confianza al servicio del Estado su trabajo está condicionado a una temporalidad, por lo atendiendo a tal estudio se podría mencionar que ellos deben gozar de este derecho.

Considerando además que la OIT ha mencionado que se requieren leyes laborales más protectoras que garanticen la estabilidad en el empleo, en virtud de que los despidos producen actos discriminatorios a ciertos grupos vulnerables, porque se afectan otros derechos de los trabajadores, y en el caso que nos ocupa los trabajadores de confianza al servicio del Estado son grupos vulnerables, que no se encuentran en igualdad de condiciones, por lo que se requiere otorgar bienestar y seguridad a este grupo, en virtud de que se les afecta en la permanencia laboral.

### *3.3. Instrumentos Internacionales en el sistema interamericano.*

Dentro del sistema interamericano de derechos humanos, contemplan derechos dentro de los instrumentos internacionales, establecen obligaciones a los Estados

---

<sup>157</sup> Nota sobre el Convenio núm. 158, localizable en, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms\\_171432.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf)

a sujetarse a los contenidos, no son derechos o normas programáticas, debido a que guardan una relación jurídica de igualdad y exigencia, en donde no puede limitarse un derecho a un criterio irracional en un sentido meramente técnico, donde al existir una multiplicidad de obligaciones es necesario la plena satisfacción del derecho. Esto debido a que sus contenidos no son metas, son normas que conllevan obligaciones y que en caso de incumplimiento existe una responsabilidad, comprometiendo la responsabilidad con el Estado.

Por lo que dentro del sistema interamericano está compuesto por una serie de instrumentos internacionales que contienen derechos humanos, crean instituciones y procedimientos para la protección de estos derechos, y en lo que nos interesa nos remitimos a lo establecido en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también conocido como Protocolo de San Salvador, donde contienen Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales que protege el sistema interamericano.

### *3.3.1 Convención Americana sobre Derechos Humanos.*

Para el caso del presente instrumento internacional habrá que remitirnos a los artículos 8.1 y 26, numerales que consideran lo siguiente:

#### ARTÍCULO 8. Garantías Judiciales

1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

#### ARTÍCULO 26. Desarrollo Progresivo

Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica,

para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.<sup>158</sup>

En este sentido el alcance de la tutela judicial efectiva como el derecho público subjetivo que toda persona tiene, para acceder a un tribunal en los plazos y términos que establezcan las leyes, en cual se plantee una acción o una excepción mediante un procedimiento y en su momento de decidir sobre lo que se plantea. Siendo así que los trabajadores de confianza al servicio del Estado, están protegidos por este derecho humano, de tener una tutela judicial efectiva para plantear sus exigencias ante un tribunal competente, donde ese proceso jurisdiccional impartido por dicho órgano no debe apartarse de su noble cometido de impartir justicia.

Además, considerando que a la progresividad que contempla la Convención Americana sobre Derechos Humanos, es en el sentido que su protección y reconocimiento no debe retroceder sino mejorar, es decir deben alcanzar su nivel máximo y no su retroceso, de esa manera la estabilidad en el empleo dentro del ámbito internacional es un derecho que se ha patentado en su perfeccionamiento, sin que dentro de la gradualidad que impera en el Estado Mexicano no se ha logrado, quedándose estancado dicho derecho para los trabajadores de confianza al servicio del Estado, el cual no se le ha dado un desarrollo progresivo para que sea garantizado.

---

<sup>158</sup> Convención Americana sobre Derechos Humanos, localizable en: [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion\\_ADH.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf)

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

El derecho al trabajo en el sistema interamericano lo encontramos en el Protocolo Adicional, donde el elemento al derecho al trabajo es la libertad individual a dedicarse al trabajo, por lo cual no se puede limitar.

De esa manera existe un catálogo dentro del sistema interamericano en específico dentro del Protocolo de San Salvador, donde se establece una serie de derechos para la clase trabajadora donde no se distingue si corresponde a un régimen del sector privado o público, es decir es un aspecto general, pero que en su artículo 7 establece a las condiciones justas y equitativas de los trabajadores en una lista que no es limitada y que en su momento se puede ampliar.

Dicho artículo menciona lo siguiente:

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:

- 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;
- 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;

- 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;
- e. la seguridad e higiene en el trabajo;
- f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;
- g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;
- h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.<sup>159</sup>

Dentro del presente catálogo, podemos apreciar que se establece una serie de derechos para la clase trabajadora, como condiciones justas y equitativas, en donde se encuentra la estabilidad en el empleo, siendo un aspecto que los Estados que forman parte del presente tratado deben observar, esto conlleva a considerar que para el trabajador de confianza al servicio del Estado deben existir mecanismos efectivos que garanticen su derecho, como una garantía de un adecuado nombramiento, inamovilidad en el cargo y a ser protegidos contra presiones externas como el despido.

A esto conviene considerar la opinión del abogado de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Pablo González, dentro del diálogo sobre el Derecho al

---

<sup>159</sup> Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, localizable en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/Tratados/a-52.html>

trabajo y seguridad social en el contexto de pandemia<sup>160</sup>, donde se le cuestionó que de acuerdo a los derechos laborales que existen en el Sistema Interamericano, la estabilidad en el empleo podría considerarse como un derecho humano en la actualidad, que pudiera abarcar como protección a las personas trabajadoras de confianza y quizás sobre los alcances, cómo aplicaría en las personas servidoras públicas sobre si la estabilidad en el empleo es un derecho humano. El sostenía que la cuestión a tratar, que la regulación específica de la estabilidad en el empleo, depende de las legislaturas locales de los Estados y se debería observar cómo está contemplado, para poder aplicar lo dicho en el sistema interamericano, partiendo de inicio diciendo que la estabilidad en el empleo si es un derecho humano que cubre a los trabajadores que cubren en el sector privado, pero sobre todo también en el sector público.

Esta afirmación así lo plantea en virtud de que la norma internacional no hace una distinción especial, sobre el tipo de trabajador, con independencia de las variaciones puedan existir, poniendo ejemplo de algunas resoluciones emitidas por la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, el derecho a la estabilidad en el empleo está reconocido, pero este derecho en el sector público, tiene particularidades, debido a que este derecho empieza a surtir efectos a partir de momento en que se determine una responsabilidad para la remoción del cargo o puesto por causas graves, y que un órgano independiente y objetivo el que analice la destitución si fue acorde a la ley, porque el despido o remoción no debe darse por un acto arbitrario o discriminatorio, pero es un derecho humano que debe gozar el trabajador del sector público, por el simple hecho que está reconocido.

---

<sup>160</sup> Esta pregunta fue realizada por el suscrito de la siguiente forma ¿la estabilidad en el empleo podría considerarse como un derecho humano en la actualidad y si dicho derecho podría abarcar como protección a los trabajadores de confianza?, el cual dicha interrogante fue ampliada por la misma moderadora, localizable en: <https://www.youtube.com/watch?v=goXxygtqy-A>

### *3.4. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y sus Municipios.*

Es necesario observar lo que establece el artículo 5° de la LTSEMM, en virtud de que la ley burocrática, no establece un concepto para entender la estabilidad laboral y mucho menos un procedimiento para considerar quien es trabajador de confianza, considerando que el primer párrafo del artículo en mención, sigue teniendo el mismo contenido desde 1983, fecha en que fue creada dicha ley.

La norma en comento establece lo siguiente:

ARTÍCULO 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 Fiscal Regional y Especial; Directores, Subdirectores y Jefes de Departamentos; Secretarios Particulares, Técnicos y Asesores de los titulares de las dependencias básicas, y el Oficial del Registro Civil;

II. Dentro del Poder Legislativo: Secretarios, Directores Generales, Directores, Jefes de Departamentos, Asesores, Auditor Superior, Auditores Especiales Visitadores o Auditores y Contralor Interno, Secretario Técnico de la Secretaría de Servicios Parlamentarios, el Secretario Técnico de la Secretaría de Administración y Finanzas y el Secretario Técnico de la Auditoría Superior de Michoacán.

III. En el Poder Judicial: Sin ser limitativa se considerarán como tales: El Secretario General 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 Asesores y Secretarios Particulares; y, los Secretarios Auxiliares;

IV. En los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal: Los Directores Generales y Subdirectores; Jefes de Departamentos, Asesores, Secretarios Particulares y análogos; 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 y análogos<sup>161</sup>

La norma descrita, establece un catálogo de algunas categorías de Trabajadores que tienen la calidad de confianza, sin embargo esta solo hace una descripción de manera general de quienes son los que realizan 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, pero sin que se especifique en la norma como consiste, sin embargo dicho artículo al otorgar las denominación a una categoría se está ante un trato discriminatorio, ya que la misma ley no contempla un sistema excepcional que rijan la definición de los de confianza.

Implicando que se partan de premisas erróneas al partir sólo de meras suposiciones, dando como resultado que se tenga una interpretación de la estabilidad en el empleo de forma errónea.

Ya que una interpretación errónea, puede llegar al convencimiento de que con independencia de que los servidores públicos se les otorgue algún nombramiento de los previstos en el artículo de la ley mencionada, se requiere ver las funciones que se tienen, a pesar del puesto que se tiene, ya que existe distinción entre la actividad y la función, en virtud de que con independencia, un trabajador pudiera tener el cargo de confianza puede gozar de la estabilidad en el empleo si se observa la naturaleza de las funciones que desarrollaba, ya que dejar a la autoridad que determine la calidad en base a simples especulaciones dejaría en

---

<sup>161</sup> Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, localizable en: [https://celem.michoacan.gob.mx/destino/a2000/O-34\\_1663862773\\_COMPILADO\\_2022AGO31\\_DEC\\_186\\_LEY\\_TRABAJADORES.pdf](https://celem.michoacan.gob.mx/destino/a2000/O-34_1663862773_COMPILADO_2022AGO31_DEC_186_LEY_TRABAJADORES.pdf)

estado de indefensión a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, sin que esté probada tal calidad.

Porque basta con que tenga “supuestamente el cargo de confianza” dentro del catálogo contenido en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán, sin que se verifique si dicha realización de las actividades corresponde en manejar fondos y valores o datos de estricta confidencialidad, y sólo limita en base a simples especulaciones.

### *3.5 Resoluciones y criterios referentes a la estabilidad en el empleo y control de convencionalidad en el sistema mexicano e internacional.*

Las resoluciones y criterios que han emitido los órganos jurisdiccionales sobre la estabilidad en el empleo y control de convencionalidad en México y en el ámbito internacional, son importantes y necesarias para poder conocer la intención del legislador, mediante la interpretación que realizan los mismos operadores jurídicos.

Porque una función de los órganos encargados de administrar justicia consiste en decir el derecho, la cual revestirá las características de ser gratuita, pronta, completa e imparcial, considerando que se debe decir que la actuación de los órganos jurisdiccionales en función de su imparcialidad, contiene implícita la buena fe, puesto que la administración de justicia debe ser igual para todos los sujetos involucrados en un caso específico, por ende, todo rigorismo técnico estará subordinado siempre a la observancia del fin supremo esencial de impartir justicia.

Siendo así se mencionan las siguientes resoluciones que son relevantes para el presente tema.

- *Expediente varios 912/2010 emitido por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.*

El control de convencionalidad genera en su aspecto amplio, una transformación jurídica en cualquier materia del derecho, en donde la perspectiva que nos interesa, los órganos jurisdiccionales deben adecuar su sistema jurisdiccional, incluyendo los jueces locales, que con independencia a los comentarios de que si ellos deben acatar el principio de control convencionalidad, ya es una cuestión que ha quedado superada dentro del expediente 912/2010 de la SCJN, donde se ha establecido que se debe verificar la compatibilidad entre las disposiciones de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y las normas internas, todo esto con la finalidad de que ninguna ley tenga la capacidad de degradar su observancia.

De esa forma podemos ver que dentro del párrafo 31 del mencionado expediente se expresa lo siguiente:

*El parámetro de análisis de este tipo de control que deberán ejercer todos los jueces del país, se integra de la manera siguiente:*

*Todos los derechos humanos contenidos en la Constitución Federal (con fundamento en los artículos 1º y 133), así como la jurisprudencia emitida por el Poder Judicial de la Federación;*

- *Todos los derechos humanos contenidos en Tratados Internacionales en los que el Estado mexicano sea parte.*
- *Criterios vinculantes de la Corte Interamericana de Derechos Humanos establecidos en las sentencias en las que el Estado mexicano haya sido parte, y criterios orientadores de la jurisprudencia y precedentes de la citada Corte, cuando el Estado mexicano no haya sido parte.*<sup>162</sup>

De la obligatoriedad que estableció la corte, hay que dejar en claro que esto es solamente un enfoque procesal, porque si existe una gran diferencia en nuestro país sobre lo que puede hacer un juez a nivel local y estatal, ya que la distinción

---

<sup>162</sup>[https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/estrado\\_electronico\\_notificaciones/documento/2018-08/SENTENCIA-EXP-VARIOS-912-2010-PLENO.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/estrado_electronico_notificaciones/documento/2018-08/SENTENCIA-EXP-VARIOS-912-2010-PLENO.pdf)

que hay entre ambos es de acuerdo a sus funciones, porque los jueces del fuero común no pueden resolver o declarar la inconstitucionalidad de una norma o de una ley, en virtud de que es una facultad exclusiva de la autoridad judicial federal, y aquí es cuando entra la función del control de convencionalidad.

- *Contradicción de tesis 293/2011 emitido por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.*

Este criterio emitido por el Pleno de la SCJN es interesante, porque marca la pauta sobre la observancia obligatoria de los tratados internacionales en los que el Estado mexicano sea parte y de la jurisprudencia emitida por la CIDH, por parte de los operadores jurídicos, en el sentido de que al contemplar el artículo 1º de la CPEUM un parámetro de control de regularidad constitucional, se debe aplicar un estándar mínimo por parte de los Juzgadores, ya sea el sistema interamericano o el nacional, siempre y cuando sea el más favorable a las personas.

Dentro de la resolución, se estableció lo siguiente:

... se concluye que los criterios emanados de la jurisprudencia emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos resultan vinculantes para los jueces nacionales con independencia de que el Estado mexicano haya sido parte en el litigio, toda vez que dotan de contenido a los derechos humanos establecidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. No obstante, la aplicación de dicha jurisprudencia deberá hacerse en términos de colaboración y no contradicción con la jurisprudencia nacional, atendiendo en todo momento al principio pro persona. En este sentido, la fuerza vinculante de la jurisprudencia de la Corte Interamericana se desprende del propio mandato constitucional establecido en el artículo 1º constitucional, pues el principio pro persona obliga a los jueces nacionales a resolver atendiendo a la interpretación más favorable a la persona.

Por consiguiente, este carácter vinculante de la jurisprudencia interamericana exige a los operadores jurídicos mexicanos lo siguiente: (i) cuando el criterio se haya emitido en un caso en el que el Estado mexicano no haya sido parte, la aplicabilidad del precedente al caso específico debe determinarse con base en la verificación de la existencia de las mismas razones que motivaron el pronunciamiento; (ii) en todos

los casos en que sea posible, debe armonizarse la jurisprudencia interamericana con la nacional; y (iii) de ser imposible la armonización, debe aplicarse el criterio que resulte más favorecedor para la protección de los derechos humanos de las personas.<sup>163</sup>

Por lo que resulta este criterio relevante para el tema que nos ocupa, porque se establece la obligatoriedad para todos los órganos jurisdiccionales de observar todos los instrumentos internacionales, en virtud de que forman parte del modelo de control constitucional, y que sirven para reparar afectaciones por normas o actos de autoridad que violen derechos humanos.

Siendo esto así, existen tratados internacionales y criterios que contemplan la protección de la estabilidad en el empleo para los trabajadores que laboran en la administración pública, y derivado a la contradicción de tesis comentada, es obligación observar las disposiciones internacionales.

- *Amparo directo 20/2015 Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y del Trabajo del Décimo Primer Circuito.*

Este juicio de amparo directo se considera relevante, no por el hecho de que el tribunal colegiado hiciera un estudio sobre la estabilidad en el empleo, considerando que el análisis planteado es contrario a lo establecido a las dos resoluciones mencionadas anteriormente, en virtud de que se inobservan las obligaciones que implica el formar parte en un tratado internacional y la responsabilidad que genera el que no se acate.

Poniendo por encima las jurisprudencias emitidas por la SCJN por encima de los tratados internacionales, cuando se ha manifestado que es obligación de todas las autoridades jurisdiccionales, observar los criterios o resoluciones que emitan las

---

<sup>163</sup>[https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-embematicas/sentencia/2020-12/CT\\_293-2011.pdf](https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-embematicas/sentencia/2020-12/CT_293-2011.pdf)

autoridades internacionales, con la finalidad de favorecer la protección más amplia en derechos humanos.

Sin embargo, lo relevante es cómo se utiliza la sentencia del expediente varios 912/2010 y la contradicción de tesis 293/2011 emitidos por el Pleno de la SCJN en donde se consideró, la aplicación del control de convencionalidad en materia de derechos humanos, en la cual se estableció lo siguiente:

En ese sentido es que se determinó que los derechos humanos, en su conjunto, constituyen el parámetro de regularidad constitucional, conforme al cual debe analizarse la validez de las normas y actos que forman parte del orden jurídico mexicano.

Además, se señaló que la Jurisprudencia emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos es vinculante para los jueces mexicanos, siempre que sea más favorable a las personas, determinando que en cumplimiento del mandato consagrado en el artículo 1º constitucional, los operadores jurídicos deben atender lo siguiente: (i) cuando el criterio se haya emitido en un caso en el que el Estado mexicano no haya sido parte, la aplicabilidad del precedente al caso específico debe determinarse con base en la verificación de la existencia de las mismas razones que motivaron el pronunciamiento; (ii) en todos los casos en que sea posible, debe armonizarse la jurisprudencia interamericana con la nacional; y, (iii) de ser imposible la armonización, debe aplicarse el criterio que resulte más favorecedor para la protección de los derechos humanos.

En un criterio más reciente la Suprema Corte de Justicia de la Nación señaló respecto del control tanto de convencionalidad como de constitucionalidad, que puede hablarse indistintamente de un control de regularidad constitucional, ya concentrado ya difuso, pero éste último más que un proceso es una técnica al alcance del juez para ejercer un control de constitucionalidad al interior del proceso, independientemente de su naturaleza.<sup>164</sup>

Siendo así, que lo relevante del tema, no es la forma en que ese Tribunal Colegiado analizó la estabilidad en el empleo, sino el imperativo y obligación de

---

<sup>164</sup>[http://sise.cjf.gob.mx/SVP/word1.aspx?arch=1041/10410000165341470003003.doc\\_1&sec=Jes%C3%BAs\\_Santos\\_Vel%C3%A1zquez\\_Guerrero&svp=1](http://sise.cjf.gob.mx/SVP/word1.aspx?arch=1041/10410000165341470003003.doc_1&sec=Jes%C3%BAs_Santos_Vel%C3%A1zquez_Guerrero&svp=1)

tener que observar los tratados internacionales en relación a un tema de violación de derechos humanos, procediendo a realizar un control de convencionalidad.

- *Amparo Directo 12/2020 Tercer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y del Trabajo del Décimo Primer Circuito.*

Esta resolución emitida, deriva de un conflicto laboral de una trabajadora de confianza que demandaba al Ayuntamiento de Ziracuaretiro, Michoacán, el despido injustificado del que fue objeto, sin embargo, en la resolución que emitió el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, consideró que no tenía estabilidad en virtud de que su nombramiento y sus actividades se equiparaban a las de un trabajador de confianza, por lo cual era improcedente su acción.

Derivado de lo anterior el Tercer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y del Trabajo del Décimo Primer Circuito, determinó lo siguiente:

Se aprecia que la responsable para determinar que la trabajadora era una empleada de confianza, tomó en consideración que en el escrito aclaratorio la actora refirió que desempeñaba el cargo de “Directora de Desarrollo Social”, por lo que estimó que esa circunstancia, aunado a las actividades de administración de programas sociales y haber sido el enlace con dependencias Estatales y Federales para la aplicación de programas como Prospera y 65 y más, programas de contingencias, apoyo a la vivienda, atención ciudadana y subsidios, hacía presumir que se trataba de una empleada de confianza, por lo que declaró improcedente la acción de reinstalación, pues ese tipo de trabajadores no gozaban de estabilidad en el empleo.

...

En ese sentido, en el caso que nos ocupa, la responsable no justifica porqué realizar actividades como la de administración de programas sociales y haber sido el enlace con dependencias Estatales y Federales para la aplicación de programas como Prospera y 65 y más, programas de contingencias, apoyo a la vivienda, atención ciudadana y subsidios, son equiparables a una función de dirección, vigilancia, fiscalización de orden general dentro de las dependencia demandada, o bien, al de manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad; aspecto que se considera es necesario precisar a fin de que la parte actora, ahora quejosa, no

quedara en estado de indefensión y pudiera legalmente combatir esas consideraciones, pues si bien en la demanda se refirió que era directora de desarrollo social, también lo es que para establecer la calidad de confianza debe atenderse a la actividad laboral que se desarrolla para poder establecer si esta se lleva a cabo en función de dirección.

De ahí que, el hecho de considerar que la manifestación de la actora en torno a que desempeñaba el cargo de directora de desarrollo social y señalar su actividad, sin razonar que las desempeñadas son equiparables a las de un trabajador de confianza, es innegable que se transgredió el principio de motivación, porque para considerar que un trabajador es de ese tipo debe analizarse si las funciones desempeñadas están dentro de lo establecido en el artículo 5o. de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y sus Municipios o, bien son equiparable; y siendo esto así, es inconcuso que en la parte que se analiza, la sentencia reclamada vulnera el derecho fundamental de legalidad reconocido en el artículo 16 de la Constitución Federal, por la falta de motivación en torno a dicho aspecto.<sup>165</sup>

Esta resolución es atrayente en el sentido de la interpretación utilizada por el colegiado, en la que consideran que la calidad de confianza no se establece por el simple hecho de que exista un nombramiento que lo catalogue en la ley o porque se desprenda de la simple manifestación de las actividades que realiza, sino que es necesario que se justifique i) porque motivos se debe conceder tal carácter y ii) debe está debidamente comprobada, esto es así debido al criterio emitido por la Segunda Sala de la SCJN, el cual establece lo siguiente:

**TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CATEGORÍA ES INDISPENSABLE COMPROBAR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA LES ATRIBUYA UN CARGO O FUNCIÓN CON ESE CARÁCTER.** Las leyes estatales que regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y los titulares de las dependencias estatales y municipales, describen diversos puestos y funciones a los que se les asigna la calidad de confianza; sin embargo, si alguna ley, reglamento o cualquier otra disposición

---

<sup>165</sup>[http://sise.cjf.gob.mx/SVP/word1.aspx?arch=2423/2423000026308528004.pdf\\_1&sec=Mar%C3%ADa\\_Trifon%C3%ADa\\_Ortega\\_Zamora&svp=1](http://sise.cjf.gob.mx/SVP/word1.aspx?arch=2423/2423000026308528004.pdf_1&sec=Mar%C3%ADa_Trifon%C3%ADa_Ortega_Zamora&svp=1)

normativa de carácter general atribuye a un cargo o función la calidad excepcional referida, como acontece con la mayor parte de las legislaciones laborales de los Estados de la República Mexicana, ello no es determinante para concluir que se trata de un trabajador de confianza, pues no debe perderse de vista que, al constituir una presunción, admite prueba en contrario y al ser aplicable sobre todo a los hechos jurídicos, deben encontrarse plenamente demostrados, esto es, lo relativo a las actividades desplegadas por el trabajador, pues sólo así, el hecho presumido se tendrá por cierto, lo cual es coherente con el carácter protector de las leyes laborales hacia el trabajador, quien es la parte débil de la relación laboral.<sup>166</sup>

Siendo de esa manera, que no se puede catalogar al trabajador de confianza, por el simple hecho de su nombramiento o actividad que realiza, sino que se deben comprobar que esas actividades se deben equiparar a las de un trabajador de confianza.

- *Caso Radilla Pacheco vs. Estados Unidos Mexicanos sentencia de 23 de noviembre de 2009.*

Dentro de esta resolución en la que estuvo involucrado el Estado Mexicano, se toca la responsabilidad que tiene un Estado cuando es parte de un tratado internacional debidamente ratificado, poniendo como ejemplo la CADH, de ahí que ante cualquier acto u omisión en violación a derechos humanos reconocidos internacionalmente, implica una responsabilidad.

321. La Corte ha reiterado que es un principio básico del derecho de la responsabilidad internacional del Estado, recogido por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que todo Estado es internacionalmente responsable por cualquier acto u omisión de cualesquiera de sus poderes u órganos en violación de los derechos internacionalmente consagrados. Visto de esta manera, el tipo penal de desaparición forzada de personas del Código Penal Federal mexicano presenta un obstáculo para asegurar la sanción de “todos los autores, cómplices y encubridores” provenientes de “cualquiera de los poderes u órganos del Estado”. Para satisfacer los elementos mínimos de la correcta tipificación del delito, el

---

<sup>166</sup> Jurisprudencia. 2011993, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, 2a./J. 71/2016 (10a.), p. 771.

carácter de “agente del Estado” debe ser establecido de la forma más amplia posible.

339. En relación con las prácticas judiciales, este Tribunal ha establecido en su jurisprudencia que es consciente de que los jueces y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, que desde un inicio carecen de efectos jurídicos. En otras palabras, el Poder Judicial debe ejercer un “control de convencionalidad” ex officio entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes. En esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana<sup>167</sup> (caso Radilla Pacheco vs México; 321, 339)

Siendo de esa manera que todos los operados jurídicos que son parte de los tribunales internos, en este caso el TCAEM, tienen obligación de aplicar en su esfera competencial, al estar sometidos al imperativo de la norma internacional, por lo que tienen la obligación de observar los instrumentos internacional a fin de que no se violen derechos humanos, de ahí que para aplicarlo tienen que hacer un control de convencionalidad, observando no sólo el tratado internacional, sino también la interpretación que ha realizado la institución internacional.

Por lo que, para el caso de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, existen tratados internacionales e interpretaciones respecto a la estabilidad en el empleo, de los cuales su contenido implica una mayor protección, al establecer medidas y parámetros para entender lo que significa dicho derecho.

---

<sup>167</sup> [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_209\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_209_esp.pdf)

- *Caso Almonacid Arellano y otros vs. Chile Sentencia de 26 de septiembre de 2006.*

Otra resolución emitida por la CIDH, el cual es similar al anterior sobre la obligación de observar y aplicar los tratados internacionales en las disposiciones vigentes de los ordenamientos jurídicos, dicha sentencia en la parte que interesa menciona lo siguiente:

124. La Corte es consciente que los jueces y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermadas por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, y que desde un inicio carecen de efectos jurídicos. En otras palabras, el Poder Judicial debe ejercer una especie de “control de convencionalidad” entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana.<sup>168</sup> (caso Almonacid Arellano y otros vs Chile; 124)

Tal como se mencionó dentro del primer capítulo, se reitera que si existe un tratado internacional en el que se ratificó por parte de un Estado, ya existe un sometimiento, una obligación y en caso de incumplimiento una responsabilidad, por lo que se deben velar por las disposiciones que contemple el ordenamiento internacional.

Siendo de importancia el control de convencionalidad, ya que la sentencia explica que es obligación del Poder Judicial, hacer la compatibilidad de normas internas con el derecho internacional, inclusive observar la misma interpretación realizada por la Corte Interamericana, de ahí la importancia sobre la obligación de los tratados internacionales.

---

<sup>168</sup> [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_154\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf)

- Caso Lagos del Campo vs. Perú Sentencia de 31 de agosto de 2017.

Ahora bien, para el tema de la estabilidad en el empleo, la CIDH ha realizado una interpretación sobre este derecho humano, y si bien es cierto esa resolución no formó parte el Estado Mexicano, cabe mencionar que el análisis realizado los obliga a su observancia en el caso concreto en que se aplique:

149. Como correlato de lo anterior, se desprende que las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes: a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos (infra, párrs. 174, 176 y 180).

150. Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.

184. Así, el Tribunal estima, que si bien el recurso de amparo estaba diseñado para tutelar los derechos constitucionales, en el presente caso, la falta de consideración de los derechos a la estabilidad laboral y debido proceso, impidieron que el recurso de amparo pudiera producir el resultado para el cual fue concebido. En este sentido, la Corte ha sostenido que el análisis por la autoridad competente de un recurso judicial —que controvierte derechos constitucionales como la estabilidad laboral y el derecho al debido proceso—, no puede reducirse a una mera formalidad y omitir argumentos de las partes, ya que debe examinar sus razones y manifestarse sobre

ellas conforme a los parámetros establecidos por la Convención Americana<sup>169</sup> (Caso Lagos Campo vs. Perú; 149, 150, 184)

Esta resolución es significativa en todos sus sentidos, porque permite un avance en la CIDH analizar sobre la estabilidad en el empleo en el sector público, porque se considera un grupo que tiene derecho a la permanencia laboral.

Este fallo considera que la estabilidad laboral no es una cuestión permanente, sino el respeto a dicho derecho, en el que se deben adoptar medidas y las debidas garantías al trabajador, para que en el caso de despido se realice bajo causas justificadas, lo cual implica que el patrón debe acreditar las razones suficiente para imponer la sanción, que en este caso es el despido, y ante esa situación el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades jurisdiccionales, quienes deben verificar que la causal imputada no sea arbitraria o contraria.

Siendo así que la advertencia que impone la CIDH a las autoridades judiciales, es el de velar por el respeto a la protección de la estabilidad laboral.

- *Caso San Miguel Sosa y Otras vs. Venezuela Sentencia de 8 de febrero de 2018.*

Derivado del fallo referido en el apartado anterior, se deriva una interpretación sobre la estabilidad en el empleo, pero dentro de las relaciones que existen entre los trabajadores del sector público con el Estado, en el cual el respeto a dicho derecho también se debe aplicar a ese grupo, debido a que también son objeto de protección y garantía.

33. En el caso de los Trabajadores Cesados del Petroperú y otros, la Corte IDH protegió el despido injustificado de trabajadores que tenían una relación directa con el Estado peruano (los trabajadores ejercían su profesión dentro de dependencias

---

<sup>169</sup> [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf)

del gobierno). En este caso la Corte precisó que la protección del derecho al trabajo y estabilidad laboral no sólo se extiende a los supuestos de relaciones entre particulares, tal como había sucedido en el caso Lagos del Campo, sino que las obligaciones de respeto y garantía del derecho al trabajo también se aplican en las relaciones en las que existe esta relación directa entre los trabajadores y el Estado.<sup>170</sup> (Caso San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela; 33)

- *Caso Casa Nina vs. Perú Sentencia de 24 de noviembre de 2020.*

Este fallo hace referencia sobre qué se debe entender a la estabilidad en el empleo dentro del sector público y en que consiste las garantías de los trabajadores al servicio del Estado, de tal forma que la CIDH, menciona lo siguiente:

79. En definitiva, esta Corte concluye que, con el fin de salvaguardar la independencia y objetividad de las y los fiscales en el ejercicio de sus funciones, estos también se encuentran protegidas y protegidos por las siguientes garantías: (i) las garantías a un adecuado nombramiento; (ii) a la inamovilidad en el cargo, y (iii) a ser protegidas y protegidos contra presiones externas

107. La Corte ha precisado que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido o separación arbitraria, se realice bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para ello con las debidas garantías, y frente a lo cual el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes deberán verificar que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho. (Caso Casa Nina vs. Perú; 79, 107)<sup>171</sup>

Como se ha mencionado los trabajadores de confianza burocráticos, son personas que también merecen respeto en sus derechos humanos, y que deben ser protegidos ante las arbitrariedades del Estado en cuanto autoridad y patrón. Siendo que las garantías del trabajador del sector público son a un adecuado nombramiento, a la inamovilidad en el cargo y a ser protegidos ante presiones externas.

---

<sup>170</sup> [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_348\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_348_esp.pdf)

<sup>171</sup> [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_419\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_419_esp.pdf)

Insistiendo que la estabilidad en el empleo no consiste en que la relación de trabajo sea permanente, sino que en caso de despido exista una razón motivada y justificada, es decir que la decisión del patrón no sea arbitraria.

De todo lo anterior podemos concluir este capítulo de la siguiente forma:

1. Existe un amplio marco normativo sobre los derechos de los trabajadores en este caso habrá que trasladarlos a los de confianza del Estado, y también existe un parámetro jurídico sobre el control de convencionalidad.
2. También dentro del marco jurídico podemos ver la obligación de los órganos jurisdiccionales de contemplar los tratados internacionales y observar las interpretaciones realizadas por los órganos internacionales.
3. De la existencia de las normas que protegen la estabilidad en el empleo, podemos observar que la norma internacional es más protectora que la norma interna.
4. Dentro del derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza existe una restricción en la norma constitucional y local, impidiendo que se pueda consolidar con la norma internacional.
5. Se ha contemplado por parte de la SCJN que la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado como una restricción, a pesar de que han considerado observar la norma e interpretación internacional.

## CAPITULO IV.

### **APLICACIÓN DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE MICHOACÁN.**

SUMARIO. 4.1. *Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán.* 4.2. *La causa de pedir del trabajador de confianza del Estado de Michoacán.* 4.3. *La estabilidad en el empleo como medio de acción de los trabajadores de confianza ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán.* 4.4. *La convencionalidad de la estabilidad en el empleo del trabajador de confianza al servicio del Estado en la demanda.* 4.5. *El laudo frente a la estabilidad en el empleo y tratados internacionales.* 4.6. *Juicio de amparo* 4.7 *Juicio de amparo directo.* 4.8. *Inconstitucionalidad e inconventionalidad del artículo 5° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios.* 4.9. *La estabilidad en el empleo es un derecho humano.*

En este capítulo se tocará el derecho humano de acceso a la justicia y recurso judicial efectivo que tienen los trabajadores de confianza al servicio del Estado de Michoacán, de acudir a reclamar el derecho a la estabilidad en el empleo ante un tribunal competente, que emita resoluciones de manera pronta, completa e imparcial, como lo es el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, en donde se observen no sólo lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las normas secundarias, sino que también se deben observar lo que establecen los variados esquemas de protección internacional, previendo los requisitos formales o presupuestos para que dicho órgano jurisdiccional esté en aptitud de analizar el fondo de los argumentos propuestos, esto es, a partir de la causa de pedir donde se explicara el motivo y fundamento para el cumplimiento de un derecho.

De la misma forma, se estudiará la procedencia del juicio amparo directo para reclamar las omisiones que pueda incurrir el órgano jurisdiccional de inobservar o inaplicar los tratados internacionales en beneficio de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, incluyendo el análisis de una posible inconstitucionalidad del

artículo 5° de la Ley de los Trabajadores al servicio del Estado de Michoacán y sus municipios.

#### 4.1. Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán de Ocampo.

Dentro del presente tema, es necesario considerar, cuando los trabajadores de confianza al servicio del Estado son objeto de un despido o cese injustificado por parte de la administración pública, estos tengan la posibilidad de acudir ante un tribunal competente que imparta justicia gratuita, pronta, completa e imparcial.

De esa manera la institución competente para conocer y resolver los conflictos laborales, será el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, quien conocerá de los conflictos que se susciten entre los trabajadores que laboran en la administración pública, y el Estado como patrón a través de sus dependencias.

Esto es así, debido a que los trabajadores burocráticos deben tener certeza jurídica sobre la correcta y funcional administración de justicia, pero sobre todo sobre la efectiva protección de los derechos laborales, debido a que el único medio para que ellos puedan alcanzar justicia, es instando ante dicho Tribunal, situación que así lo ha evidenciado Euquerio Guerrero:

... dentro de las limitaciones que son naturales para resolver conflictos en que está involucrado el Estado por medio de alguno de sus órganos, se han otorgado garantías y medios necesarios para que el personal burocrático alcance la justicia a la que tiene derecho, sobre todo cuando sus garantías principales se han elevado a la categoría de Precepto Constitucional.<sup>172</sup>

Por lo que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje es un órgano que tiene una función jurisdiccional, de llevar a cabo la solución de conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores al servicio del Estado y los titulares de las dependencias de la administración pública. Sin embargo, se ha puesto en duda la jurisdicción que maneja dicha institución, porque su función pública no es autónoma

---

<sup>172</sup> Guerrero, Euquerio, *op. cit.*, p. 517.

y mucho menos independiente para emitir una decisión<sup>173</sup>, debido a que dependen y forman parte de la organización del Estado.

Aunque se ha considerado que la administración de justicia que imparta el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no es justa, equitativa e imparcial, debido a que forma parte del Estado como parte de la integración del poder Ejecutivo, se puede entender que las decisiones tomadas son consideradas también por el representante de dicho poder, es decir sus fallos no gozan de una independencia propia, infringiendo el Estado de derecho.

Pero considerar ese argumento de esa forma, implicaría que los principios de la justicia social que deben imperar para la clase trabajadora no se apliquen y se deje en estado de indefensión, porque, así como otros sujetos pueden tener beneficios y derechos que exigir ante la administración de justicia, también los trabajadores de confianza deben tener esa misma oportunidad.

Siendo que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tiene una suficiente autonomía para emitir sus decisiones conforme a Derecho sin necesidad de rendir cuentas, debido a que su función pública está regulada dentro de su propia normatividad y se va adaptando a una realidad social.

...una justicia social que es el reconocimiento pleno y absoluto, de gozar de las mismas oportunidades como cualquier otro ciudadano que se encuentra protegido por las leyes constitucionales que reconocen sus derechos fundamentales a vivir dignamente como persona, como el sujeto más importante de creación, con un nivel de subsistencia familiar, que le permita disfrutar de todos los privilegios del medio en que se desarrolla, que se le otorgue permanencia en sus labores satisfecho con sus percepciones y con la posibilidad abierta que mediante el trabajo responsable y decidido, está en condiciones de aspirar a los ascensos en la medida del avance

---

<sup>173</sup> Ovalle Favela, Jose, *Teoría general del proceso*, México, 6ª ed., Oxford, 2005, p. 121.

considerando que el camino es cada día más estrecho, lo que exige entonces mejor preparación, conocimientos y estudio...<sup>174</sup>

Por lo que el papel del Tribunal de Conciliación y Arbitraje es fundamental, porque en su actividad tiene una característica muy especial, siendo que en una parte cumple con una función materialmente administrativo, pero también se puede considerar que es formalmente de tipo jurisdiccional<sup>175</sup>, dado que su naturaleza forma parte de la administración pública, pero su característica radica en la impartición de justicia siendo de tipo social, en donde busca un equilibrio mediante la aplicación de la ley, protegiendo a la parte trabajadora frente a poder arbitrario, con independencia que pudiera haber sus excepciones.

De esa manera, los conflictos laborales que se susciten en el Estado de Michoacán entre los órganos de la administración pública como parte del Estado y sus trabajadores, el órgano competente para conocer los juicios laborales que se promuevan es el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, en acatamiento a lo dispuesto por el artículo 17 y 123 apartado B de la CPEUM y 96 de la LTSEMM.

Por lo que es dable concluir, que cuando un trabajador de confianza al servicio del Estado, requiera reclamar prestaciones, deberá acudir ante dicha institución a demandar el despido injustificado.

#### 4.2 La causa de pedir del trabajador de confianza del Estado de Michoacán.

Cuando se suscite una controversia derivada de la relación de trabajo con el Estado, el trabajador de confianza deberá acudir ante el TCAEM, para que dicha institución

---

<sup>174</sup> Morales Saldaña, Hugo Ítalo, *El sistema de justicia laboral*, Facultad de Derecho, Sistema de Universidad Abierta UNAM, p.4, [https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1081/EI\\_sistema\\_de\\_justicia\\_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1081/EI_sistema_de_justicia_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>175</sup> Serra Rojas, Andrés, *Derecho Administrativo tomo I*, 8a. ed., México, Porrúa, 1977, p. 432. Serra Rojas, Andrés, *Derecho Administrativo tomo I*, 8a. ed., México, Porrúa, 1977, p. 432., <https://bibliotecavirtualceug.files.wordpress.com/2017/06/derecho-administrativo-vol-1.pdf>

resuelva la pretensión en que deriva su inconformidad. De ahí que resulta importante que dicho empleado conozca cuál es la acción a ejercitar para que comparezca a deducir sus derechos.

La procedencia de la acción es muy importante conocerla, porque eso va permitir al trabajador de confianza instar ante dicho Tribunal, pero sobre todo el poder ejercitar un derecho, siendo ese actuar pero medio de la “causa de pedir”, que ha sido considerada como un derecho subjetivo de provocar la actividad del órgano jurisdiccional y actuar en el proceso con el fin de obtener respecto de otra persona una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas<sup>176</sup>, donde si trasladamos esta idea al tema que nos ocupa, hay tres elementos:

1. Un sujeto que sería el trabajador de confianza en cuanto parte actora;
2. La causa que es aquella que se deriva de un derecho; y,
3. El objeto que, relacionada con la causa, es la finalidad que tiene la petición.

De esa manera para comparecer dentro del juicio burocrático no exige requisitos, más que solamente tener la titularidad de un derecho y el mismo sea afectado, la cual se traduce en ser trabajador al servicio del Estado y que exista el despido injustificado.

Lo anterior deberá ser traducido en una demanda, la cual será el vehículo de pretensiones por virtud del cual se ejercita el derecho de acción<sup>177</sup>, donde se deberá expresar lo que se pide, relacionando los hechos con los fundamentos en los que se pretende basar, con la finalidad de que el tribunal pueda resolver con su competencia lo que se plantea.

---

<sup>176</sup> Arilla Bas, Fernando, *Manual práctico del litigante*, 31a. ed., México, Porrúa, 2011, p. 20.

<sup>177</sup> Bolaños Linares, Rigel, *op. cit.*, p.82.

Ahora bien, para que la causa de pedir dentro la acción que se intente, es necesario que el mismo tenga una proyección jurídica de argumentos eficientes, eficaces y atendibles, ya que de no hacerse así, existiría un impedimento técnico para quien juzga de examinar el fondo de lo planteado, porque no solamente es que se exprese la pretensión, sino que la misma sea susceptible de ser acogida conforme al ordenamiento jurídico vigente<sup>178</sup>, porque la norma está ahí en cuanto su contenido gramatical, pero su existencia es solo de carácter referencial, y la misma debe agotarse en cuando a su contenido, porque de nada sirve hacer solo hacer valer el fundamento, sin realizar una argumentación e interpretación amplia de la norma, para encuadrar nuestra pretensión con la realidad jurídica.

Dentro de la LTSEMM, en específico en su artículo 101, establece cuales son los requisitos que debe contener la demanda, sin embargo en la fracción III no exige una formalidad práctica en cómo deba realizarse, más que solo una relación, que debe entenderse como “donde están manifestados los hechos que el trabajador somete a la consideración del Tribunal, para que éste resuelva, conforme a la legislación aplicable, el caso concreto”<sup>179</sup>, estas manifestaciones deben ser esenciales para ir encaminadas al objeto que se pretende, donde nuestra petición se resuelva de forma favorable.

Ahora bien, la causa de pedir para el trabajador de confianza del Estado de Michoacán, debe ser de manera distinta, porque ellos están sujetos a una restricción y limitación por vía interpretación que se mencionó en el capítulo anterior, por lo que es necesario que la declaración que este emplee en su demanda, tenga argumentos con una vinculación con sentido y de efecto, que ocasione al TCAEM estudiar de forma íntegra el contenido integral y hacer una correcta valoración, y esto solamente se hace demandando la estabilidad en el empleo, pero haciendo hincapié en las

---

<sup>178</sup> Ovalle Favela, Jose, *op. cit.*, p.167.

<sup>179</sup> Melendez George, León Magno, *op. cit.*, p. 254.

obligaciones contraídas por el Estado Mexicano al reconocer los derechos humanos en los tratados internacionales.

4.3. La estabilidad en el empleo como medio de acción de los trabajadores de confianza ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán.

Como se mencionó en su momento la LTSEMM establece una división de trabajadores en la forma en que se constituyen, pero es que también el mismo ordenamiento en su artículo 40 establece una cuestión general para acudir ante el Tribunal, es decir se menciona que cualquier trabajador independientemente sea de base, confianza o temporal, podrá acudir a demandar la reinstalación, así como las prestaciones a que se tenga derecho.

El artículo en mención establece lo siguiente:

*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.<sup>180</sup>*

Siendo así que el artículo antes transcrito sigue los principios que establece el artículo 17 de la CPEUM, en el sentido de que los trabajadores al servicio del Estado, como justiciables puedan acceder a los órganos jurisdiccionales para hacer valer sus derechos y defender sus intereses en forma efectiva y en condiciones de igualdad, y esto es así porque el conflicto no es una cuestión entre particulares, sino que nace de una relación con el Estado que actúa como patrón pero también como autoridad, de esa manera que el tipo de conflicto que se suscita tiene una naturaleza

---

<sup>180</sup> Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, localizable en: [https://celem.michoacan.gob.mx/destino/a2000/O-34\\_1663862773\\_COMPILADO\\_2022AGO31\\_DEC\\_186\\_LEY\\_TRABAJADORES.pdf](https://celem.michoacan.gob.mx/destino/a2000/O-34_1663862773_COMPILADO_2022AGO31_DEC_186_LEY_TRABAJADORES.pdf)

delicada, porque está en juego no solo un derecho del trabajador a continuar con sus servicios, sino también las consecuencias que pudieran originar el cese.

Por lo que podemos ver que la estabilidad en el empleo no solamente se refiere a una cuestión de exigir un derecho humano, sino también como un presupuesto procesal que permite acudir ante dicho tribunal a exigir justicia y defender su dignidad.

Lo anterior tiene su sustento en el siguiente argumento:

Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el empleo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría construirse el derecho del trabajo nuevo, continúa el insigne maestro, y que a saber son: la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia. A la idea de la dignidad, se añade la idea de la libertad del hombre frente al hombre, otro de los principios claves de la justicia social, porque la certeza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, pues quien no está a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones. Y si se mira hasta el fondo de las ideas para encontrar su efecto último, se verá que ahí está la idea de la igualdad, porque quien defiende su derecho con dignidad y libertad, es el igual del otro.<sup>181</sup>

Lo anterior permite que los trabajadores de confianza al servicio del Estado, tengan el medio idóneo para acudir con libertad, ante un tribunal para garantizar su permanencia laboral, frente al despido injustificado que tiende a menoscabar el ejercicio de un derecho, el cual, si lo trasladamos a la idea central que se pretende, la estabilidad en el empleo es una institución importante para los empleados públicos.

Este aspecto figura en el siguiente comentario:

---

<sup>181</sup> Sosa Ortiz, Alejandro, *El despido. La reversión de su carga probatoria*, 2ª ed., México, Porrúa, 2009, pp. 37-38.

Del mismo modo que la ausencia de garantías en favor de los trabajadores se corresponde un claro fortalecimiento del poder patronal, la presencia de las mismas que la estabilidad en el trabajo conlleva ocasiona una limitación correlativa de dichos poderes, que redundando en favor de una mayor libertad de acción y organización para los trabajadores. Por ello, como se ha manifestado, la estabilidad laboral es la garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales. Su presencia da lugar a una determinada forma de estar en la empresa que, eliminando el temor a represalias y discriminaciones, posibilita el ejercicio de los derechos a la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, reconocidos también por nuestra Constitución (arts. 51, 54 y 55), y favorece la mejora de los salarios y las condiciones de trabajo.

La estabilidad en el trabajo es, por ello una institución central dentro del diseño constitucional del marco de nuestras relaciones laborales, que cumpla una función garantizadora del alcance de los objetivos del conjunto del mismo.<sup>182</sup>

De esa manera, la estabilidad en el empleo cumple un propósito fundamental en la vida del trabajador de confianza al servicio del Estado, esto es evitar una afectación a dicho derecho, y que si sucede el mismo juega un papel importante como medio proteccionista o garantista, el cual es ejercitando la acción para provocar la actividad del TCAEM y pedir su cumplimiento.

Siendo así que la estabilidad en el empleo como medio de acción adecuado a favor de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque es “un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, descarta que las relaciones laborales puedan regirse por la autonomía de las partes por estar involucrados otros valores constitucionales como la dignidad del trabajador y la búsqueda de la igualdad entre empleador y empleado”<sup>183</sup>, siendo que para no quedar en situación de desventaja y vulnerabilidad, estos tengan la posibilidad de acudir ante el tribunal

---

<sup>182</sup> Sanguinetti Raymond, Wilfredo, *El derecho de estabilidad en el trabajo en la constitución peruana*, p. 89, <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/09/el-derecho-de-estabilidad-en-el-trabajo-en-la-constitucion-peruana.pdf>.

<sup>183</sup> Cajaleón Castilla, Eddie R., *La convencionalización del derecho del trabajo y a la estabilidad en el empleo*, Perú, Palestra Editores, 2021, p.48.

a controvertir el despido y se le permita de nueva cuenta acceder a su fuente de trabajo como sustento de vida.

#### 4.4. La convencionalidad de la estabilidad en el empleo del trabajador de confianza al servicio del Estado en la demanda.

Jose Davalos ha sostenido que cuando un trabajador es despedido sin justificación de la fuente de empleo, debe exigir de pie y con la frente en alto<sup>184</sup>, pero el procedimiento laboral aunque tenga normas sanas y sabias, su cumplimiento ha dejado que desear, siendo distantes en su cabal cumplimiento<sup>185</sup>, puesto que no existe un equilibrio procesal entre las partes, al ser un trato desigual o diferenciado para los trabajadores de confianza al servicio del Estado, no hay una protección fundamental en sus derechos, como lo es la estabilidad en el empleo.

Por lo que, para que el trabajador de confianza al servicio del Estado, pueda exigir el debido cumplimiento de sus derechos, es a través de la misma demanda, partiendo sobre los alcances del contenido que se pretende implementar, aplicando argumentaciones con una estructura legal, constitucional y sobre todo convencional, siempre iniciando desde que se efectúa la acción, para ocasionar dentro del actuar del órgano jurisdiccional una técnica de interpretación y ponderación de la norma<sup>186</sup>, con la finalidad de establecer los alcances de la defensa jurídica que se pretende.

Por ello es una tarea importante de todos los que intervenimos en el mundo del derecho consiste en forjar las herramientas a través de las cuales resulte factible diseccionar las expresiones o prácticas sociales. Si logramos realizarlos, estaremos en la posibilidad de eliminar los escenarios que impiden la crítica e inducen a una reproducción memorística.<sup>187</sup>

---

<sup>184</sup> Dávalos, Jose, *op. cit.*, p.471.

<sup>185</sup> *Ibidem*, p.419.

<sup>186</sup> García Morelos, Gumesindo, *op. cit.*, p. 39.

<sup>187</sup> Molina Martínez, Sergio Javier, *op. cit.*, p. 138.

Ahora bien, para que el tribunal esté en condiciones de poder realizar un control de convencionalidad, se debe partir sobre tres supuestos:

1. Solicitar se realice el control de convencionalidad.
2. Especificar la norma en concreto con la que se debe confrontar con el tratado internacional, ya que de no hacerlo el mismo tribunal estaría impedido para realizar el control, puesto que no es suficiente solo hacer un argumento de forma general, por lo que se debe precisar la norma y el derecho humano que se afecta; y
3. Realizar razonamientos donde se exprese por qué se debe realizar el control de convencionalidad, debiendo esgrimir conceptos o elementos que permita la confrontación respecto de la norma que se considera contrario a un tratado internacional.<sup>188</sup>

Por lo anterior, es necesario considerar que la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, es un derecho humano que tiene dos vertientes, la primera es que no se vea privado de su trabajo, puesto que “afectan la libertad de las personas de ganarse la vida mediante el trabajo que elijan”<sup>189</sup> y la segunda como un principio protector en la vía procesal, siendo que la estabilidad en el empleo es el goce y ejercicio de un derecho, la cual está “constituida por los derechos fundamentales, erigidos en factor deslegitimador de todo despido que los vulnera en cualquier forma”<sup>190</sup>, profundizando que el reclamo no sólo debe plantearse por la situación del despido, sino también de la ilegalidad que contiene la norma.

---

<sup>188</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Cuaderno de jurisprudencia núm. 10. Control de convencionalidad.*, México, Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2021, pp. 68-69

<sup>189</sup> Cajaleón Castilla, Eddie R., *op. cit.*, p.109.

<sup>190</sup> Blancas Bustamante, Carlos, *op. cit.*, p.165.

De esa manera, se debe partir de la premisa que la estabilidad en el empleo es un derecho humano que tienen los trabajadores de confianza atendiendo a los principios de progresividad, interdependencia e indivisibilidad, puesto que es una obligación de las autoridades de respetar los derechos humanos reconocidos no solo en la constitución, sino también en los tratados internacionales en los que el Estado mexicano sea parte, así como a respetar el sistema de derechos humanos de fuente internacional, sometiendo su actividad a los ordenamientos fundamentales y convencionales que han sido desarrollados por los organismos internacionales.

Por lo que, si atendemos a lo dicho en la contradicción de tesis 293/2011, en sus páginas 52, 57 y 58, hace hincapié que cuando la norma constitucional y la norma internacional hagan alusión a un mismo derecho, debe moldearse el contenido para que se pueda hacer una protección más favorable, por lo que si dentro del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contempló que si los tratados internacionales tienen derechos humanos, estos forman parte del parámetro de control de regularidad constitucional, por lo que todos los órganos jurisdiccionales están vinculados a su observancia obligatoria no solo del contenido, sino también de su misma interpretación hecha por el órgano internacional, implicando que cuando existe una coalición, se debe aplicar una interpretación *pro persona* que resulta más protectora o menos restrictiva en los derechos de las personas.<sup>191</sup>

A esto deberá sumarse lo dicho por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la sentencia de fecha veinticinco de enero del año dos mil veintitrés, en el *caso García Domínguez vs México*, al mencionarse que en México las restricciones constitucionales prevalecen frente a los derechos de fuente

---

<sup>191</sup> Contradicción de tesis 293/2011, localizable en: [https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-12/CT\\_293-2011.pdf](https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-12/CT_293-2011.pdf)

convencional, jurisprudencia y las resoluciones de la Corte Interamericana, existe un incumplimiento a las obligaciones internacionales y un retroceso a la tutela judicial efectiva:

En ese sentido y de conformidad con esa interpretación, el Estado mexicano podría estar incumpliendo obligaciones internacionales que se comprometió a acatar al firmar y ratificar los instrumentos internacionales como la Convención Americana y las decisiones de la Corte Interamericana que son de obligatorio cumplimiento para los Estados Parte.

177. En cuanto a lo anterior, corresponde recordar que este Tribunal ha señalado de forma constante que las distintas autoridades estatales tienen en la obligación de ejercer ex officio un control de convencionalidad entre las normas y prácticas internas y la Convención Americana, en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes. Para llevar a cabo esa tarea, las autoridades internas deben tener cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte, como última intérprete última de la Convención.<sup>192</sup>(caso García Rodríguez y Otro vs. México: 177)

Siendo de esa forma que el control de convencionalidad resulta una obligación de todos los órganos jurisdiccionales respecto de las normas locales con las normas internacionales, ya que de no hacerlo vulneraría derechos y libertades reconocidos, esto atendiendo al artículo 29 inciso c) de la CADH, en el sentido de que se prohíbe la supresión de derechos reconocidos, como en el caso que nos ocupa al existir una restricción constitucional, existe la posibilidad de apartarse del contenido que establezca la CPEUM y aplicar las disposiciones que establezcan los tratados internacionales dentro del ámbito de sus competencias.

Por lo que el trabajador de confianza al servicio del Estado, deberá solicitar un análisis del artículo 5° de la LTSEMM con las disposiciones y ordenamientos internacionales, tales como los artículos 8.1 de la CADH, 6.1 y 7 inciso d), del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia

---

<sup>192</sup> Caso García Rodríguez y otro vs. México, localizable en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen\\_482\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_482_esp.pdf)

de Derechos Sociales y Culturales, mismos que resguardan la protección al derecho al trabajo y garantizan la estabilidad en el empleo, bajo el argumento de que dentro de las obligaciones que tiene el Estado está condicionada a la progresividad, y en caso de regresividad se debe justificar las medidas que se adoptan<sup>193</sup>, puesto que dentro del control de convencionalidad jurisdiccional, el tribunal puede determinar no solo si la causa del despido es arbitrario o contraria a derecho, si no que el derecho a la estabilidad en el empleo, no debe implementarse una medida restrictiva, puesto que se deben tomar medidas para que se acuda ante una justicia pronta y expedita y tutele sus derechos, ya que negar tal derecho, implicaría que el trabajador de confianza nunca tuviera oportunidad de reclamar el despido y mucho menos confrontar la ilegalidad de la norma que se le pretenda aplicar.

Esto es así, porque la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado en la CPEUM, no es un modelo proteccionista y mucho menos un modelo de avance social, porque se ha considerado que la misma norma que se supone, reconoce la protección de derechos humanos de todas las personas y la observancia de los derechos humanos, restringe sin razón alguna el derecho a la estabilidad en el empleo del empleado de confianza del sector burocrático.

Pero si ese (o esa) ciudadano (a) es de confianza en el mundo burocrático, la situación es muchísimo peor porque desde la misma Constitución, hipócritamente, se les priva del derecho a conservar el empleo y pueden ser despedidos, sin indemnización alguna a capricho del titular.

Esto ocurre en el país que presume (con razón) de haber inventado el constitucionalismo social y que por muchos años invocó ser revolucionario (aunque amortiguado el revolucionarismo por un chovinista nacionalismo) y que aún pretende que sus leyes laborales son y han sido modelo de avances sociales.<sup>194</sup>

---

<sup>193</sup> Cajaleón Castilla, Eddie R., *op. cit.*, p.119.

<sup>194</sup> De Buen, Nestor, *op. cit.*, p. 58

Siendo necesario la aplicación del control de convencionalidad en la estabilidad de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque va prevenir que se repriman derechos humanos, puesto que dicho derecho contemplado en la norma internacional, tiene como finalidad que el Estado como empleador no cometa despidos injustificados y en caso de que suceda proteger al trabajador y garantizar su reparación mediante el acceso a la justicia y tutela judicial efectiva<sup>195</sup>.

Considerando además que la estabilidad en el empleo es un derecho humano debidamente reconocido por el Estado Mexicano, por el simple hecho de haber reconocido los tratados internacionales, por lo que no pueden pasar por alto lo establecido en tales normas, ya que este derecho al estar vinculado con otros derechos, como la dignidad humana dentro de las relaciones laborales, el libre desarrollo para su desenvolvimiento a nivel profesional o laboral ante la sociedad, la certeza o seguridad jurídica para obtener los recursos necesarios como sustento de vida para el mismo y su familia, implicando que se respeten las condiciones justas y equitativas del trabajador, que si lo trasladamos a los de categoría de confianza, ellos mismos tienen el mismo alcance protector que considera la norma, ya que se asegura su protección.

Por lo que existe obligación del TCAEM, de aplicar los instrumentos internacionales, debido a los compromisos que el Estado Mexicano adoptó y contemplando la naturaleza que tiene dicho órgano jurisdiccional, este debe adoptar las medidas que considere pertinente dentro de la esfera de su competencias para lograr la efectividad o el desarrollo pleno de dicho derecho, arguyendo que las restricciones constitucionales no pueden estar en contra de la progresividad de los derechos humanos, ya que se debe justificar de manera clara y pertinente la

---

<sup>195</sup> Cajaleón Castilla, Eddie R., *op. cit.*, p.85.

limitación o condicionante de dicho derecho, situación que no acontece en el caso que nos ocupa, ya que la restricción deriva de una omisión.

De esa manera, uno de los aspectos de la demanda inicial de un trabajador de confianza al servicio del Estado, es el tener que precisar y especificar las actividades que desempeñaba para la dependencia que laboraba, situación que se considera desventajosa, porque las labores desempeñadas se deben probar dentro del juicio y no por una mera manifestación realizada en el contenido de la demanda, ya que de hacerse así implicaría aceptar tácitamente la calidad de confianza. A lo anterior sirve de aplicación la siguiente jurisprudencia.

**TRABAJADORES AL SERVICIO DE ENTIDADES FEDERATIVAS. LA DETERMINACIÓN DE QUE EXISTIÓ UNA RELACIÓN LABORAL NO IMPLICA NECESARIAMENTE QUE EL TRIBUNAL DEL TRABAJO TENGA POR SATISFECHA LA PRETENSIÓN DEL ACTOR Y CONDENE A SU REINSTALACIÓN EN UNA PLAZA DE BASE.** Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación revalida el criterio de la anterior Cuarta Sala, relativo a que los tribunales de trabajo deben examinar, principalmente, los presupuestos de la acción intentada, independientemente de las excepciones opuestas, y si advierten que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede aquélla deben absolver, aunque no se opongan excepciones o éstas no prosperen. A partir de esa premisa, se concluye que si la dependencia demandada no acredita la excepción relativa a que el vínculo con el actor no fue de trabajo, sino de diversa naturaleza, y como consecuencia de esto se tiene como cierta la relación de trabajo, ello no implica necesariamente que el tribunal de trabajo estatal tenga por satisfecha la pretensión del actor y condene a su reinstalación en una plaza de base, porque debe examinar si los hechos tenidos por ciertos acreditan la acción ejercida y si éste, conforme a la ley burocrática respectiva, tiene derecho a las prestaciones reclamadas, pues con independencia de que la excepción no prosperó, debe verificarse la naturaleza de las funciones desempeñadas, la situación real en que se encontraba y la temporalidad, a fin de que pueda determinarse en qué posición se encuentra conforme a los supuestos jurídicos que establece la ley; lo anterior, porque la designación o nombramiento de un trabajador al servicio del Estado es diferente al de los trabajadores regidos por la Ley Federal del Trabajo, debido a que su ingreso como servidor está regulado en un presupuesto de egresos, de ahí la necesidad de

atender a las funciones para determinar qué clase de trabajador debe considerarse: de confianza, de base o supernumerario.<sup>196</sup>

A esta situación se debe ser muy cuidadoso al describir las actividades que se realizan, porque el artículo 5 de la LTSEMM menciona que son 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”*, ya que de mencionar las funciones realizadas de forma específica y que sean vinculantes de la forma en que lo determina la ley, se dará oportunidad a que el TCAEM, tenga posibilidad en su momento de declarar en Laudo una improcedencia, por lo que al momento de describirlas, *“se tienen que describir las funciones y cuidar que se trate de actividades eminentemente técnicas, porque se requieren de conocimientos especializados o pericia para la ejecución de determinados procedimientos”*<sup>197</sup>, puesto que la actividad que se describa se tiene que separar de la asociación que marca la ley, es decir, que la naturaleza de las funciones realizadas no corresponde a las que marque la ley, ya sea porque fue por designación de la patronal, o porque la actividad requería de cierta diligencia para su función, considerando que esos aspectos se deben probar en juicio.

Considerando de la misma forma, que se debe cuestionar la aplicación del artículo 5° de la LTSEMM, puesto que la misma norma parte de una hipótesis que es excesiva, y es violatoria de derechos humanos, siendo que excluye a los trabajadores de confianza de reclamar sus derechos, como la estabilidad en el empleo, al contemplar una lista que es enunciativa y no limitativa.<sup>198</sup>

---

<sup>196</sup> Jurisprudencia. 2002425, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, 2a./J. 122/2012 (10a.), p. 1002.

<sup>197</sup> Jimenez Moles, María del Rosario, *El despido en México una visión práctica*, México, Tirant lo blanch, 2019, p. 149.

<sup>198</sup> Morales Ramirez, María Ascensión, *op. cit.*, p. 161

Esto es así debido a que la norma limita la actuación del TCAEM porque basta con que tenga “supuestamente el cargo de confianza” dentro del catálogo contenido en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán, sin que se verifique si dicha realización de las actividades corresponde en manejar fondos y valores o datos de estricta confidencialidad, y solo limita su ejercicio en base a simples especulaciones, debido a que “el carácter de confianza de un trabajador al servicio del Estado, no depende de la denominación del puesto o de la clave que ostente, sino del hecho de que el trabajador desempeñe funciones”<sup>199</sup>, puesto que dicha institución, puede arribar al convencimiento de que con independencia de que los servidores públicos se les otorgue algún nombramiento de los previstos en el artículo en cita de la Ley burocrática local, es preciso atender a las funciones que corresponde desarrollar, con independencia de la denominación del puesto, distinción que resulta relevante para efectos constitucionales, en virtud de que con independencia de que un trabajador pudiera tener el cargo de confianza puede gozar de la estabilidad en el empleo si se observa la naturaleza de las funciones que desarrollaba con las constancias que obren o en la normatividad vigente aplicable, ya que dejar al mismo tribunal determine la calidad en base a simples especulaciones dejaría en estado de indefensión al mismo trabajador de confianza.

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.** De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo

---

<sup>199</sup> Jimenez Moles, María del Rosario, *op. cit.*, p. 148.

público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo.<sup>200</sup>

Reiterando que de conformidad a lo establecido por la norma convencional, la estabilidad en el empleo es un mecanismo de protección a la permanencia del trabajo, mas no a la inamovilidad en el empleo, ya que lo que se controvierte como se ha dicho es el despido injustificado ocasionado por parte del Estado, quien al ser patrón, también es sujeto de obligaciones contemplados en la normatividad aplicable, siendo que su voluntad se debe limitar, donde debe existir una causa grave, la cual debe estar justificada para el cese, y en ese caso que el mismo no sea acorde a la realidad, se deberá exigir su respeto y restitución.

#### 4.5. El laudo frente a la estabilidad en el empleo y tratados internacionales.

Los laudos emitidos por el TCAEM, son importantes dentro del procedimiento laboral, porque nos permite conocer cuál fue la “opinión en relación con la controversia que se suscitó en el juicio”<sup>201</sup>, en donde al haber escuchado y valorado las pruebas, el tribunal emitirá una decisión, dando terminado el juicio

Ahora bien, dentro la LTSMM, en su artículo 109, no especifica una forma o modo en cómo se debe emitir el laudo, sino solamente se limita a mencionar que se

---

<sup>200</sup> Jurisprudencia P./J. 36/2006, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIII, febrero de 2006, p. 10.

<sup>201</sup> Maldonado Pérez, Héctor S., *El nuevo derecho procesal del trabajo en México*, México, Porrúa, 2023, p. 15.

apreciará en conciencia las pruebas que ofrecieron las partes y para que a verdad sabida y buena fe, expresara las consideraciones en que se funda la decisión, sin embargo, es obligación del mismo emitir laudos claros, congruentes, adecuados conforme a la planteado en las pretensiones y excepciones que se le plantearon.

Es decir, existe obligación por parte del TCAEM de estudiar el escrito inicial de demanda, porque constituye un todo y su interpretación debe ser integral, esto es así debido a dentro de su contenido se expresó la causa de pedir y, que a diferencia a otras materias, los documentos fundatorios de la acción se exhiben en otro momento procesal, forman parte integral de la demanda, puesto que el estudio de la demanda no se limita al escrito inicial, sino que comprende las manifestaciones y el análisis de los documentos que la comprenden y que es parte integrante de ella.<sup>202</sup>

Esto es así, porque esa labor consiste en armonizar los datos del escrito inicial, para fijar un sentido que sea congruente con todos los elementos de la propia demanda, pero sobre todo es importante porque constituye el medio para entender la voluntad del promovente.

En el caso que nos ocupa, el TCAEM debe entrar de oficio al estudio de la procedencia de la acción, existen dos supuestos, el primero es el referente a que dicho órgano laboral debe examinar la circunstancia de que si el empleado, “siendo un análisis de la pertinencia de la acción”<sup>203</sup>, considerando que dentro del análisis que pretenda, debe tener en cuenta que para determinar si se trata de un trabajador de confianza, no sólo se debe atender al cargo que desempeña en la institución, sino que debe analizarse la naturaleza de las funciones desempeñadas por el trabajador, esto es, para que se pueda justificar que las actividades son

---

<sup>202</sup> Jurisprudencia XVII. 2º. C.T. J/6, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXI, mayo de 2005, p. 1265.

<sup>203</sup> Morales Ramirez, María Ascensión, *op. cit.*, p. 228.

equiparables a una función de dirección, vigilancia, fiscalización de orden general dentro de las dependencia demandada, o bien, al de manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad, se debe observar no solamente el acervo probatorio, sino que también se deben observar la normatividad aplicable al puesto que desempeñaba.

El segundo supuesto, es de acuerdo a la observancia y aplicación de los tratados internacionales, debido a que se ha mencionado, es obligación de todos los órganos de la administración de justicia, de cualquier nivel, observar todos los tratados internacionales que ha ratificado el Estado Mexicano, ejerciendo un control de convencionalidad respecto de las normas internas y los instrumentos internacionales, incluyendo la interpretación que a esta se le ha dado, pudiendo apartarse de lo dicho por la CPEUM, sin embargo este aspecto entraría en contradicción con lo dicho con la Segunda Sala de la SCJN, al considerar, en considerar que los trabajadores de confianza al servicio del Estado no tienen derecho a la estabilidad en el empleo debido a que es una restricción constitucional -considerando que no se menciona la justificación, aplicación, formalidades y requisitos en cómo se determinó dicha restricción, puesto que la interpretación dada en dicha jurisprudencia solo habla de una omisión del legislador, mas no de una prohibición, además de que dicho tratado internacional tiene un efecto vinculante y directo-, por lo que el TCAEM debe ser cuidado en los razonamientos que realice, puesto que no puede desconocer el control de convencionalidad frente a las restricciones constitucionales, ya que de ser así, estaría incumpliendo con lo dispuesto por la CIDH, siendo contradictoria.<sup>204</sup>

Lo anterior se justifica en el siguiente razonamiento:

---

<sup>204</sup> Quiñones Andrade, Rocío Guadalupe, *Implementación de las sentencias internacionales sobre derechos humanos de la ejecución al impacto*. México, Porrúa, 2022, p. 447.

Con ello indiscutiblemente el control de convencionalidad se convirtió en la herramienta obligatoria y necesaria para evaluar y controlar en cierta medida jurisdiccional que las decisiones tomadas por cualquier autoridad en el marco de sus competencias de actuación jurisdiccional, se encuadren, se unifiquen por lo establecido en la Convención Americana y los criterios de la Corte Interamericana.<sup>205</sup>

De igual manera, cuando se pretenda realizar la aplicación del control de convencionalidad, se debe observar que la valoración de la prueba se debe realizar con la norma que se vaya atender.

El análisis probatorio dependerá de cada una de las reglas legales y jurisprudenciales que existan, a menos que se imponga realizar una interpretación conforme, prefiriendo entre dos o más normas la que sea mayormente tutelar de los derechos humanos o incluso adoptando la decisión de inaplicar alguna de ellas en tanto no sea armónica con los derechos humanos contenidos en la Constitución o en los Tratados Internacionales suscritos y ratificados por México. En todo momento, se debe hacer un razonamiento lógico legal, debiendo adminicular los medios probatorios aportados por las partes, valorando primero los que atiendan a un sentido y expresando en razón de qué las pruebas restantes no desvirtúan tal convicción.<sup>206</sup>

Siendo de esa manera, que en todo laudo que se emita, el TCAEM, no debe inobservar el control de convencionalidad, puesto que es una obligación internacional que se debe aplicar en donde se afecten derechos humanos, o en el supuesto donde una norma que tenga una restricción y límite el ejercicio o libertad de algún derecho, se deben observar los instrumentos internacionales.

Lo anterior pone en manifiesto la respuesta dada por la misma autoridad, dentro de la plataforma nacional de transparencia en la cual menciona lo siguiente:

RESPUESTA.- RESPECTO A SU SOLICITUD DE INFORMACIÓN, DE LA APLICACIÓN DEL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD, AL RESPECTO LE INFORMAMOS QUE EL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD ES UN PRINCIPIO FUNDAMENTAL EN LAS LABORES QUE DESARROLLA LA CORTE

---

<sup>205</sup> Rodríguez Campos, Ismael, *op. cit.*, p. 66.

<sup>206</sup> Morales Ramírez, María Ascensión, *op. cit.*, p. 228.

INTERAMERICANA, DEBIDO A QUE PERMITE UNA REVISIÓN DE LAS VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS COMETIDAS EN ALGUNO DE LOS ESTADOS PARTE EN RELACIÓN A LAS DISPOSICIONES CONSAGRADAS POR LA CONVENCIÓN AMERICANA Y LA INTERPRETACIÓN, POR LO QUE AL SER UNA NORMA DE CARÁCTER INTERNACIONAL, ESTE TRIBUNAL DEBE DE ACATARLA, SIN EMBARGO EN ESTOS MOMENTOS NO ESTAMOS EN CONDICIONES DE INFORMARLE EN QUE ASUNTOS Y/O EXPEDIENTES SE HA APLICADO, Y EN CASO DE TENER DICHO DATO, NO SE LE PODRIA PROPORCIONAR, YA QUE SE TRATA DE DATOS PERSONALES Y CONFIDENCIALES.

AHORA BIEN, RESPECTO ASUS(sic) PREGUNTAS QUE VAN ENFOCADAS AL TEMA DE LOS DERECHOS HUMANOS, LE SUGERIMOS CANALIZAR SU PETICIÓN A DICHA INSTITUCIÓN PARA OBTENER LA INFORMACIÓN DE QUE EN QUE MOMENTO SE APLICA EL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD EN EL AREA DE DERECHOS HUMANOS.<sup>207</sup>

De la respuesta que menciona el TCAEM, se puede confirmar que dicha institución entiende la importancia o relevancia del control de convencionalidad, a lo cual sostienen que es una obligación acatar las disposiciones de los tratados internacionales, incluso la misma interpretación, sin embargo, la información que proporciona es muy general y vaga, puesto que no se pronunció sobre la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, por lo que con independencia de que puedan acatar los instrumentos internacionales, se desconoce cuál es la metodología que utilizan sobre el control de convencionalidad y la opinión sobre la restricción constitucional de los trabajadores de confianza.

#### 4.6. Juicio de amparo.

Dentro del control judicial constitucional, encontramos un mecanismo para proteger y salvaguardar los derechos y libertados del ser humano, frente todo acto autoritario o arbitrario que afecte la esfera jurídica de los gobernados, este es el juicio de

---

<sup>207</sup> Información solicitada el día 17 de abril del año 2023 en la Plataforma Nacional de Transparencia mediante folio 1600340823000003.

amparo, el cual es el medio adecuado que permite la protección de los derechos del hombre dentro de la vida actual y permite someter los actos de autoridad ante un control constitucional<sup>208</sup>, siendo la materialización del derecho humano a un recurso judicial efectivo, reconocido tanto en la CPEUM, como en los tratados internacionales.

El juicio de amparo es una institución en la vida democrática del país, puesto que permite que se mantenga el orden legal y constitucional en constante equilibrio, permitiendo que el ciudadano pueda disfrutar sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales, y en caso de que se estén vulnerando los mismos, ya sea por ilegalidades del poder público, acudan al juicio de amparo para exigir el respeto, protección y cumplimiento de dichos derechos, puesto que el amparo “fue creado para proteger al gobernado de los abusos del gobernante, el amparo es escudo de los débiles contra los fuertes”<sup>209</sup>

De esa manera el juicio de amparo, es un medio adecuado y razonado, para suprimir todos aquellos actos realizados por las autoridades que afecten los derechos humanos de las personas, porque su función jurídica, a través de su diseño y modelo que lo caracteriza, permite garantizar el Estado de Derecho mediante el marco de legalidad y constitucional razonable, correcto y justo, en donde cualquier ciudadano tenga a su alcance esta institución para exigir el respeto de todos los derechos fundamentales existentes y que pudieren existir.

El juicio de garantías en nuestro país se ha convertido en una verdadera acción popular, toda vez que cualquier gobernado que se ve afectado en su esfera de derechos por los actos arbitrarios e ilegales del poder público, tiene a su alcance la acción tutelar del amparo, que permite al agraviado que se respeten y se hagan efectivos los derechos fundamentales que consagra la Constitución Federal en favor de los gobernados, por parte del aparato estatal; igualmente, lograr que la

---

<sup>208</sup> Cossío, Díaz, José Ramón, *Bosquejos constitucionales...*, cit., p. 269.

<sup>209</sup> Peniche López, Vicente, *Garantías y amparo*, México, Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2006, p. 76

Constitución tenga primicia jurídica y el resto de ordenamientos secundarios deben ajustarse a ella; como ya se dijo, se mantiene el orden constitucional y la legalidad y consecuentemente, que se logre un verdadero Estado de derecho en el país; lo anterior se debe en gran parte a los principios que rigen al juicio de amparo, que han permitido que sea un instrumento de defensa accesible para los gobernados, principios estos que se han elevado a rango constitucional, plasmándose en el artículo 107 de la Carta fundamental, como más adelante veremos.<sup>210</sup>

Siendo así, que el amparo sería un medio para garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, puesto si bien es cierto que dentro del procedimiento ordinario laboral que se lleva ante el TCA se reclama el despido injustificado, buscando su protección ante el agravio existente en los derechos del trabajo de confianza, sin embargo la norma habilitado por el propio legislador no implica una garantía adecuada, siendo que el mismo despido es violatorio de derechos humanos, por lo que es necesario acudir ante esta instancia a reclamar las consecuencias que implica el despido injustificado ante la estabilidad laboral.

En segundo lugar, porque la posibilidad de acudir al amparo como cause procesal para la impugnación de un despido, no depende, como lo expresa la sentencia, simplemente de la voluntad del trabajador de elegir entre la tutela resarcitoria o la restitutoria, sino de la naturaleza del agravio infligido a los derechos del trabajador.<sup>211</sup>

Por lo que el amparo es el medio indispensable para que acuda el trabajador de confianza al servicio del Estado, puesto que la estabilidad en el empleo a la que tiene derecho el mismo, causa un agravio a diversos derechos fundamentales, como lo es el acceso a la justicia y al disfrute de prestaciones marcadas en la ley,

#### 4.7. Juicio de Amparo Directo.

---

<sup>210</sup> Silva Ramírez, Luciano, *El control judicial de la constitucionalidad y el juicio de amparo en México*, 5ª. ed., México, Porrúa, 2021, p. 59.

<sup>211</sup> Blancas Bustamante, Carlos, *op. cit.*, p.163.

Las sentencias definitivas, laudos y resoluciones que emitan los órganos jurisdiccionales, dentro del ejercicio de sus atribuciones o competencias, pueden ser objeto de revisión constitucional, siempre y cuando estas sentencias ya no puedan ser recurridas o atacadas mediante algún medio ordinario de defensa, esto atendiendo al principio de definitividad.

De esta manera, cuando una persona se sienta agraviada con alguna resolución que ponga fin al juicio, siendo que la misma causa una afectación en los derechos humanos o en su esfera jurídica, por ser contraria a los supuestos que establezca la CPEUM y los Tratados Internacionales, deberá promover Amparo Directo ante la misma autoridad que emitió la sentencia, la cual conocerá un Tribunal Colegiado de Circuito competente<sup>212</sup>, el cual analizará los agravios que se proponen contra lo planteado por la autoridad responsable, emitiendo la sentencia correspondiente.

Lo anterior, lo encontramos su fundamento en los artículos 107 fracción V inciso d) de la CPEUM y 170 de la Ley de Amparo, los cuales establecen lo siguiente:

Artículo 107. Las controversias de que habla el artículo 103 de esta Constitución, con excepción de aquellas en materia electoral, se sujetarán a los procedimientos que determine la ley reglamentaria, de acuerdo con las bases siguientes:

V. El amparo contra sentencias definitivas, laudos o resoluciones que pongan fin al juicio se promoverá ante el Tribunal Colegiado de Circuito competente de conformidad con la ley, en los casos siguientes:

d) En materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas;

---

<sup>212</sup> Carranco Zuñiga, Joel, *Amparo directo contra leyes*, 4ª ed., México, Porrúa, 2009, p.21.

Artículo 170. 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 de 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.

Se entenderá por sentencias definitivas o laudos los que decidan el juicio en lo principal; por resoluciones que pongan fin al juicio, las que sin decidirlo en lo principal lo den por concluido.<sup>213</sup>

De los numerales reproducidos, se aprecia que el juicio de amparo directo procede contra:

- a)** sentencias definitivas
- b)** laudos y
- c)** resoluciones que pongan fin al juicio.

Todas las anteriores, son dictadas por tribunales judiciales, administrativos, agrarios o de trabajo, además señala las características que deben tener esas resoluciones para ser consideradas como tales, entiende por sentencias definitivas o laudos aquellas que deciden el juicio en lo principal.

Mientras que, por resoluciones, son las que ponen fin al juicio, sin decidirlo en lo principal lo den por concluido. De lo que se sigue que el juicio de amparo directo procede cuando en el acto reclamado se pone fin al juicio, ya sea porque se decida en lo principal, esto es, se analicen las acciones y las excepciones opuestas, se valoren las pruebas y se resuelva lo conducente, declarando la procedencia o no de aquéllas; o porque sin decidirlo en lo principal lo concluyan, es decir, que se presente alguna circunstancia que lleve a declararlo así, por ejemplo, por desechamiento de la demanda.

---

<sup>213</sup> Ley de Amparo Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, localizable en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp.pdf>

Para la procedencia de este juicio, el mismo está condicionada a ciertos elementos, debido a que para promoverlo se debe preparar desde origen el camino para ocurrir ante dicha instancia constitucional, debido a que hay que agotar todos los recursos y medios de defensa establecidos en la ley de la materia para revocar o modificar la resolución que ponga fin a juicio, y de igual forma la misma suerte siguen las violaciones al procedimiento que sucedan dentro de la tramitación del juicio<sup>214</sup>, considerando el supuesto que no se haga, implicara que el mismo sea una violación al principio de definitividad.

Es de llamar la atención que, dentro del amparo directo, está la posibilidad de impugnar la constitucionalidad de normas generales, puesto que las mismas son objeto de control constitucional, y pueden afectar derechos humanos reconocidos y tal medio de impugnación implicaría una confrontación de la norma que se considera irregular o violatoria con los postulados que marca la CPEUM y los Tratados Internacionales.

Por tanto, las leyes secundarias, al constituirse como actos de autoridad sometidos al principio de supremacía constitucional, aún con las características que les son propias, deben someterse a un medio de control sobre su concordancia con la Norma Suprema. Dentro de nuestro sistema jurídico, por lo que se refiere a la protección de las denominadas garantías individuales constitucionales de los gobernados, se optó porque fueran los órganos del Poder Judicial Federal lo que se encargaran, al igual que con respecto al resto de actos de autoridad de ejercer control sobre las leyes.<sup>215</sup>

De esa manera, el amparo directo contra leyes, permite la posibilidad de controvertir la legalidad y constitucionalidad de la aplicación de la norma, al considerar que es contraria a los derechos humanos, implicando también que se pueda formular cuestiones que sean contrarias a los Tratados Internacionales, señalando su inconventionalidad, donde se deberá revisar no solamente su

---

<sup>214</sup> Silva Ramírez, Luciano, *op. cit.*, p. 591.

<sup>215</sup> Carranco Zuñiga, Joel, *Amparo directo contra leyes*, 4ª ed., México, Porrúa, 2009, p.34.

aplicación por parte de la autoridad que emitió el acto, sino el aspecto formal y material de la ley en cómo se realizó su interpretación.

#### 4.8. Inconstitucionalidad e inconvencionalidad del artículo 5° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios en el juicio de amparo directo.

Como se mencionó con anterioridad, existe la posibilidad de impugnar las normas generales mediante el juicio de amparo directo, con la finalidad de impugnar la inconstitucionalidad que leyes que por una parte trascienden en el fondo del asunto y por el otro afecten la esfera jurídica de las personas.

De ese modo, dentro del Estado de Michoacán, el Primer Tribunal Colegiado en materias Administrativa y del Trabajo del Décimo Primer Circuito, ha fijado una postura respecto de la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, partiendo de la interrogante consistente en ¿un empleado o empleada de confianza al servicio del Estado tiene derecho a la indemnización constitucional y salarios caídos por despido injustificado?, en donde concluyeron lo siguiente:

La respuesta –por regla general– es negativa, pues existen excepciones como por ejemplo que la ley interna les otorgue ese derecho, como fue el caso de la legislación burocrática de Jalisco o del Estado de Morelos.

Esto es así, porque conforme a una interpretación de la fracción IX (a contrario sensu) y de la fracción XIV del artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se infiere que los trabajadores burócratas de confianza están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo y sólo gozan de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, por lo cual, aun cuando llegue a existir un despido injustificado, carecen de derecho para demandar la indemnización constitucional o la reinstalación, porque esas prestaciones dependen de la existencia de un derecho a la estabilidad laboral.

Ahora, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al analizar el caso específico del Estado de Michoacán considero que el contenido del artículo 123, del apartado B, fracción XIV en relación con la diversa IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos –que regula a los empleados de confianza

de la protección del salario y del goce de los beneficios de la seguridad social sin incluir el derecho de inamovilidad en el empleo – es una restricción de rango constitucional que no viola a la Constitución por encontrarse establecida en ella.

Con base en esa restricción constitucional, no era aplicable –en el régimen interno– a los trabajadores de confianza al servicio del Estado lo dispuesto en el artículo 7, apartado d, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), que regula un derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado.

Además, que esa restricción resultaba acorde con el actual modelo de constitucionalidad en materia de derechos humanos y, por tanto, debía confirmarse, porque sus derechos no se ven limitados, ni se genera un trato desigual respecto de los trabajadores de base, sobre el derecho a la estabilidad en el empleo, y los trabajadores de confianza realizan un papel importante en el ejercicio de la función pública del Estado, sobre quienes descansa la mayor y más importante responsabilidad de la dependencia o entidad del Estado.<sup>216</sup>

De lo anterior, el tribunal colegiado de referencia, parte de la premisa de lo que establece el artículo 123 inciso B fracción XIV de la CPEUM, estableciendo que de acuerdo a lo que establece la norma, los únicos derechos que puede tener un trabajador de confianza al servicio del Estado, son las medidas de protección al salario y a los beneficios de seguridad social, porque de acuerdo a lo dicho por la Segunda Sala de la SCJN, tal “medida” constituye una restricción constitucional porque se encuentra establecida dentro de la CPEUM.

Ahora bien, dentro del artículo 123 inciso B fracción XIV de la CPEUM, se menciona con meridiana claridad que **i)** la ley determinará los cargos de confianza y **ii)** quienes lo realizan tendrán la protección al salario y seguridad social.

Diversos autores han criticado este numeral, puesto que es un concepto que nadie entiende, pero que la fórmula que la integra es interesante, “para quitar

---

<sup>216</sup>Amparo Directo 20/2012, localizable en: [http://sise.cjf.gob.mx/SVP/word1.aspx?arch=1041/10410000165341470003003.doc\\_1&sec=Jes%C3%BAs\\_Santos\\_Vel%C3%A1zquez\\_Guerrero&svp=1](http://sise.cjf.gob.mx/SVP/word1.aspx?arch=1041/10410000165341470003003.doc_1&sec=Jes%C3%BAs_Santos_Vel%C3%A1zquez_Guerrero&svp=1)

prácticamente todos los derechos sólo hace falta, por elegancia, citar los pocos que se tienen”<sup>217</sup>, y esto es así porque la interpretación que se le ha hecho a dicho artículo, implica que se les deje sin derecho alguno y no tengan la posibilidad ni siquiera de tener acceso a alguno.

Ahora bien, tal interpretación en sí es contradictoria, a los ideales de lucha y disputa que realmente perseguían cuando se creó el artículo 123 de la CPEUM, en las cuales consistían en la creación, protección y reconocimiento de los derechos laborales, puesto que dicha fracción en ningún momento establece una restricción u omisión a los derechos que pudiera tener los trabajadores de confianza al servicio del Estado, puesto que el legislador no lo menciona, y tampoco establece supuestos de forma limitativa.

Así mismo la consideración de la Segunda Sala de la SCJN dentro de su jurisprudencia bajo el rubro “Trabajadores de confianza al servicio del estado, su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional, por lo que les resultan inaplicables las normas convencionales”, implica un incumplimiento a los tratados internacionales que contemplan derechos humanos, debido a dos supuestos:

1. La estabilidad en el empleo para los trabajadores de confianza al servicio del Estado, es una restricción de orden constitucional.
2. La restricción constitucional de la estabilidad en el empleo está por encima de los tratados internacionales.

Es importante considerar que las restricciones constitucionales son permitidas, siempre que las mismas estén justificadas o razonadas, puesto que “la ley formal, entendida como lo ha hecho la Corte, tiene aptitud para restringir el goce

---

<sup>217</sup> De Buen, Nestor, *op. cit.*, p. 64.

o ejercicio de los derechos reconocidos por la Convención”<sup>218</sup>, sin embargo, cualquier supresión del algún derecho humano reconocido en algún instrumento internacional, es ilícito por no tener alguna circunstancia excepcional y condición precisa<sup>219</sup>.

La jurisprudencia de la SCJN, menciona que la restricción constitucional que restringe la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, es debido a que si en la CPEUM el legislador no lo contemplo es debido a que no fue su intención otorgarles ese derechos, siendo que eso constituye una restricción constitucional, por lo que resulta inaplicable el Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual si lo reconoce, por lo que tal aspecto implica un incumplimiento a los mandatos internacionales debidamente reconocidos.

Siendo que el juicio de amparo de directo permitiría contrarrestar los efectos negativos que afectan la esfera jurídica de los trabajadores de confianza al servicio del Estado de Michoacán, debido que dentro de la CPEUM en ningún momento se establece una restricción como lo establece la SCJN y dentro de los tratados internacionales se ha reconocido dicho derecho humano.

Así las cosas, es necesario buscar otra interpretación acorde a la realidad respecto del artículo 123 apartado B de la CPEUM, debido a que requiere una nueva transformación y proyección respecto de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, debido a que realmente no permite una protección garante a estos, al determinar que las mismas legislaturas de los Estados determinará los cargos de

---

<sup>218</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Cuadernillo de jurisprudencia de la corte interamericana de derechos humanos N° 26 restricción y suspensión de derechos humanos*. Costa Rica, 2020, p. 6.

<sup>219</sup> *Ibidem*, p. 8.

confianza, considerando que los trabajadores de confianza burocráticos no se puedan defender y reclamar una prestación a la cual debieran tener derecho.

Más aún, es conveniente la revisión tanto del artículo 123 constitucional como de sus leyes reglamentarias, para adecuarlos a las nuevas situaciones económicas, políticas y sociales de nuestra patria, teniendo en cuenta que el derecho es dinámico por excelencia y no puede substraerse a las realidades que regula. Lo que importa es que esa revisión se haga con el espíritu abierto y el deseo de encontrar las mejores soluciones, con independencia de que derechos de uno u otro sector puedan ser afectados, si se respetan los principios de justicia social que derivan de la norma suprema y que, regulados en las leyes sustantivas y adjetivas, conforman un sistema tutelar que al tratar en forma desigual a los desiguales pretende ser justo.

Dicho de otra manera, no preocupa que se analicen las figuras del sindicato, la contratación colectiva y la huelga para hacerlas operantes y efectivas, siempre y cuando no se pretenda la supresión o nulificación de estos derechos esenciales de la clase trabajadora. Tampoco inquieta que se revisen las normas relacionadas con el salario, la jornada de trabajo, los días de descanso y la seguridad social, si no se pierde de vista que el trabajador, creador de la riqueza junto con el empresario, requiere satisfacer las necesidades elementales de casa, vestido, sustento y educación para él y su familia; estabilidad en el empleo que le de tranquilidad en el presente y seguridad para el futuro; prestaciones sociales que permitan el acceso a sistemas de salud en lo individual y familiar; un retiro digno y una vejez tranquila.<sup>220</sup>

Si bien es cierto, las relaciones entre los trabajadores y los Estados, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas todo esto de conformidad por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pero si nos trasladamos a lo que establece los tratados internacionales mencionados, cuando un trabajador esté en presencia de un cese o despido injustificado tendrán derecho a acceder a tribunales competentes para exigir justicia y optar por la reinstalación o por la indemnización correspondiente previo procedimiento legal.

La norma es considerada inconstitucional e inconveniente, por transgredir lo previsto en los artículos 8º, punto 1 de la CADH, y el Artículo 7 inciso d. del Protocolo

---

<sup>220</sup> Esquina Muñoa, César, *El juicio de amparo directo en materia de trabajo*, 4ª ed. México, Porrúa, 2006, pp. 26 – 27.

Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos de los que el Estado Mexicano es parte:

Artículo 8. Garantías Judiciales

1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

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:

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;

De los preceptos anteriormente transcritos, deriva del entendimiento de la garantía de audiencia para que las partes se impongan siendo oídos y se defiendan sus intereses, y puedan acceder a los órganos jurisdiccionales de forma efectiva, en condiciones de igualdad procesal para exigir un derecho a una indemnización o a la reinstalación, por lo cual es exigible que estas prestaciones se diriman dentro de los conflictos en un procedimiento con la finalidad de que las partes puedan ofrecer pruebas y alegar.

Por lo que el debido cumplimiento por parte del TCA en las formalidades esenciales de todo proceso es insuficiente conceder al afectado la oportunidad de

ser oído, pues es indispensable la emisión de un laudo que resuelva cuestiones que sucedieron en el juicio.

El artículo 5° de la LTSEMM establece un catálogo de algunas categorías de Trabajadores que tienen la calidad de confianza, sin embargo esta solo hace una descripción de manera general de quienes son los que realizan 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, pero sin que se especifique en la norma como consiste, lo anterior debido a que la autoridad responsable al momento de hacer el análisis correspondiente parte de suposiciones clasificando a los trabajadores por el membrete y no por la naturaleza de las funciones que desempeña, haciendo una interpretación errónea de dicho artículo, por lo que otorgarle una denominación de ese tipo estaríamos en presencia de un trato discriminatorio ya que la misma ley no contempla un sistema excepcional que rijan la definición de los de confianza, impidiendo a mi representada acudir a demandar el despido injustificado y la reinstalación a la fuente de empleo.

Siendo que el órgano jurisdiccional puede arribar al convencimiento de analizar las prestaciones que se le demandan de conformidad a los instrumentos internacionales - con independencia de que los servidores públicos se les otorgue algún nombramiento de los previstos en el artículo en cita de la Ley burocrática local- es preciso atender a las funciones que desarrollan, aunque exista una denominación del puesto, distinción que resulta relevante para efectos constitucionales, ya que aunque pudiera tener el cargo de confianza puede gozar de la estabilidad en el empleo si se observa la naturaleza de las funciones que desarrollaba dentro de las constancias que obra en autos o en la normatividad vigente aplicable, ya que dejar a la autoridad determine la calidad en base a especulaciones dejaría en estado de indefensión al trabajador de confianza para probar que no tenía esa calidad.

Por lo que dicha norma limita la actuación de la autoridad, porque basta con que tenga “supuestamente el cargo de confianza” dentro del catálogo contenido en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán, sin que se verifique si dicha realización de las actividades corresponde en manejar fondos y valores o datos de estricta confidencialidad, y solo limita su ejercicio en base a simples especulaciones.

Siendo que es necesario que la norma se ajuste a lo implementado no solo por las normas internacionales, sino también a lo dicho en las sentencias internacionales sobre derechos humanos que hablan sobre la estabilidad en el empleo, porque no basta con que una norma especifique una situación en concreto, cuando la misma es violatoria de derechos humanos reconocidos.

#### 4.9. La estabilidad en el empleo es un derecho humano.

Es de relevancia mencionar, que ha existido debate sobre los derechos humanos que se han venido destacando para la clase trabajadora, entre ellos sobresale el derecho a la estabilidad en el empleo, en donde algunos lo han seguido catalogando como un principio que rige dentro del derecho del trabajo, considerando que dicha idea sea un obstáculo que impide el progreso de dicho derecho.

Lo anterior encuentra su justificación con el siguiente argumento:

La negación parcial de los derechos fundamentales en sentido liberal es según el cual en un Estado burgués de derecho no pueden ser considerados como derechos fundamentales más que los derechos de libertad del hombre individual, porque sólo ellos pueden corresponder al principio básico de distribución del Estado burgués de derecho: esfera de libertad ilimitada en principio, facultad estatal de intervención limitada en principio. Todos los otros derechos, por muy importantes que se consideren y por muy fuertes que sean las garantías y solemnidades con que se incluyan en la regulación de la Ley constitucional, no pueden ser nunca más derechos limitados, en principio. Por otra parte, la negación parcial del socialismo

real identificaba los derechos fundamentales con los derechos económicos, sociales y culturales.<sup>221</sup>

Lo anterior implica, que existan opiniones y criterios diferenciados sobre cómo se debe tratar la estabilidad en el empleo, sobre todo en el caso de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, cuando es evidente la existencia de una vulnerabilidad hacia ellos, cuando hay un “desigual efecto en los derechos del personal de confianza”<sup>222</sup>, cuando hay una precaria sensibilidad en la misma norma que decide cómo catalogar el cargo de confianza y deja sin derecho alguno que recibir al trabajador.

Seguir pensando que la estabilidad en el empleo es un principio “que regula los principios generales que rigen al trabajo como derecho y deber social, para conseguir el equilibrio entre los factores y la justicia social”<sup>223</sup>, implicaría un retroceso a la transformación de los derechos laborales de los trabajadores de confianza, puesto que se están desplazando al empleado a desarrollar su actividad laboral con cierta restricción, ocasionando que no pueda desarrollar un trabajo de forma libre al condicionar el empleo y no se le permita obtener un derecho alguno en caso del despido.

La limitación a la estabilidad mantendría su lógica respecto del personal de confianza con funciones de dirección y en particular respecto de los representantes del patrón, Pero en ese caso habría de considerarse seriamente la posibilidad de consignar que la opción entre la reinstalación en el puesto, después de un despido injustificado y la indemnización que considerase la antigüedad pudiera ser ejercida por cualquiera de las partes.<sup>224</sup>

---

<sup>221</sup> Camacho Solís, Julio Ismael, *La constitucionalización social de los derechos humanos laborales*, en Rodríguez Campos, Ismael (coor.), *Los derechos humanos en el derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2019, p. 70.

<sup>222</sup> Olvera Briseño, Rodrigo, “Trabajo de confianza en México. Entre el mito y la realidad”, Friedrich Ebert Stiftung, México, diciembre, 2020, p. 2

<sup>223</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Derecho del trabajo: parte general tomo 1*, México, Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017, p. 143.

<sup>224</sup> De Buen, Nestor, *op. cit.*, p. 86.

Esta situación, de considerarse así, no beneficia en nada a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, y mucho menos puede considerarse generoso por el simple hecho de que la misma CPEUM los reconozca, cuando dentro de la realidad jurídica no tienen acceso a ningún tipo de derecho y el efecto que pudiera tener en ellos, no es reparador o controversial ante el despido justificado.

Por lo que, si la CPEUM reconoce los derechos humanos establecidos dentro de los tratados e instrumentos internacionales, existe una obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos del individuo, atendiendo a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, por lo que “el respeto que debe guardarse a los derechos de todas las personas y el compromiso del Estado de preservar esos derechos”<sup>225</sup>, de esa forma, al surgir el reconocimiento de los derechos humanos en el año 2011, la estabilidad en el empleo por obvias razones sufre un cambio trascendental a nivel individual y social.

De tal forma, si atendemos a las obligaciones tomadas en los instrumentos internacionales “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil (artículo 123, parte introductoria de la Constitución); las autoridades tienen la obligación de poner todos sus recursos para hacer realidad el proyecto constitucional de que todo hombre y mujer tengan acceso a un puesto de trabajo”<sup>226</sup>, por lo que no puede existir impedimento alguno para considerar en la actualidad a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza como un derecho humano al que pueden acceder, siendo de esa forma que el despido que ocasione el despido injustificado que ocasione el Estado en su carácter de patrón, puede ser lesivo de derechos fundamentales.

De todo lo anterior podemos concluir este capítulo de la siguiente forma:

---

<sup>225</sup> Dávalos, Jose, *op. cit.*, p.705.

<sup>226</sup> *Ídem.*

1. El TCA es el órgano competente para resolver y conocer sobre los conflictos laborales que se susciten entre los trabajadores de confianza burocráticas y la administración pública
2. La causa de pedir es un aspecto fundamental para que el trabajador de confianza al servicio pueda instar ante el TCA y reclamar las prestaciones que conforme a derecho le corresponden.
3. La estabilidad en el empleo no solamente se debe considerar como una prestación más para el trabajador de confianza al servicio del Estado, sino también como un medio para ejercitar la acción, puesto que en ella descansa los presupuestos procesales en que se basa la acción.
4. La convencionalidad de la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado ante el TCA, es indispensable y necesaria para que el empleado no se quede en estado de indefensión y se le permita ser oído y ofrecer pruebas.
5. El TCA si tiene la obligación de observar los tratados internacionales en materia de derechos humanos, que protejan a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, puesto que es una obligación constitucional e internacional de observar las resoluciones de la CIDH, así como su interpretación.
6. El juicio de amparo directo es un recurso necesario para reclamar la observancia obligatoria de los tratados internacionales, así como demandar la inconstitucionalidad e inconvencionalidad de normas, como en este caso lo sería el artículo 5° de la LTSEMM.

7. La estabilidad en el empleo es un derecho humano debidamente reconocido en la CPEUM y Tratados internacionales, puesto que ignorar su existencia, implicaría negar su acceso y pleno desarrollo.

## **Conclusiones.**

El tema sobre la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado de Michoacán, es trascendental en la vida laboral porque permitiría mejorar sus condiciones de trabajo, sin embargo, a la vez es drástica porque tal derecho es limitado al no permitirse exigir la permanencia al trabajo o la indemnización, impidiendo que se puede controvertir el despido injustificado en el que sea parte.

Por lo que tal situación se vuelve inadmisibles, e incluso puede llegar ser intolerante hasta cierto punto, debido a que el trato que se le da al trabajador de confianza al servicio del Estado de Michoacán, no es en condiciones de igualdad conforme a los otros trabajadores, donde el puesto del trabajo está condicionado al gusto del Estado por medio de las instituciones que lo conforman, es decir, su actividad está supeditada a lo que pretenda el patrón, puesto que él mismo sabrá que si es su deseo despedirlo de la fuente de empleo, no tendrá temor alguno a la existencia de un reclamo ante el órgano jurisdiccional competente, en virtud de que al tener el trabajador la calidad de confianza no tiene derecho alguno.

Siendo que, con independencia de que el artículo 123 apartado B de la CPEUM contempló a los trabajadores de confianza al servicio del Estado como sujetos dentro de marco protector, los mismos son privados de sus derechos, puesto que realmente no existe un reconocimiento alguno a los empleados de confianza, dejando en estado de incertidumbre y de vulnerabilidad al no existir una garantía real.

De ahí que el control de convencionalidad, juega un papel importante a partir del reconocimiento de los tratados internacionales dentro de la CPEUM, porque permite que se amplíe la existencia de derechos fundamentales que deben ser

protegidos, incluso darle una connotación más extensa de lo que realmente pretende un derecho humano, a través de sus organismos internacionales.

La relación que tiene la estabilidad en el empleo con el control de convencionalidad, resulta relevante y sustancial, para la progresividad de los derechos humanos y laborales de los trabajadores de confianza al servicio del Estado de Michoacán, siendo que el mismo está contemplado no solo a que dicho trabajador regrese a su misma actividad, sino que este sea en condiciones justas y equitativas y en caso de que sea objeto de un despido injustificado, el mismo sea reclamable y exigible, es decir que tenga un juicio justo.

De ahí que, dentro del derecho laboral burocrático la estabilidad laboral para los trabajadores de confianza para el servicio del Estado, ha ido en declive, puesto que se les excluye la posibilidad de reconocerles algún derecho y mucho menos se les permite cuestionar la posibilidad de cuestionar el despido injustificado ante un órgano jurisdiccional que dirima la controversia, además de que la misma norma no provoca ninguna protección, consintiendo los actos del mismo Estado, dejándolos en estado de indefensión.

En el primer apartado es interesante la forma en que se lleva a cabo el desarrollo de dicho capítulo, debido a que se parte de lo general a lo específico, como lo partiendo de la base de lo que es el trabajo, en donde se obtiene que no solamente es una prestar un servicio para recibir una remuneración, sino que es una actividad productiva, que a través de ella permite al trabajador otorgar libertad, equidad, seguridad y dignidad humana que le permita subsistir no solo a él, sino a su entorno familiar.

De esa forma encontramos dentro del Derecho Burocrático Laboral, como es la relación que se lleva entre los trabajadores y el Estado, el cual este último figura como patrón pero a través de sus órganos que lo conforman la administración

público, en donde su voluntad es expresada por medio de sus instituciones, donde podemos que dentro de las relaciones laborales en el sector público existen varias clasificaciones de cómo se conforma el mismo trabajador, pero eso depende de la forma en cómo se lleve a cabo la administración, sin embargo esa forma sólo la dejaremos en eventual, base y de confianza, siendo este último el que nos interesó, debido a que si bien, dentro de los derechos laborales han tratado de ser progresistas, esa progresividad no alcanza a los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

Por lo que se analizó el concepto del despido injustificado el cual es el cese, mismo que ocurre cuando el trabajador incumple con sus actitudes o el mismo origina el despido por causas imputables al mismo, que, llevándolo al estudio realizado, las consecuencias o efectos del mismo, son nulos puesto que el despido se puede realizar por simple capricho del Estado como patrón sin existir represalia, como se evidenciará más adelante.

La estabilidad en el empleo dentro de su concepto juega dentro de su definición juega un papel importante, porque se ha creído que el mismo sólo sea considerado como una cuestión en donde el trabajador pueda tener un trabajo, pero él mismo nos muestra que es una garantía para la continuidad del empleo, haciendo que sea discutido, porque el mismo no debe entenderse como algo indefinido, porque sus efectos pueden suspenderse en caso de una causa justificada, pero en caso que no es así, el mismo ha sido considerado como un mecanismo de defensa contra el despido.

De la misma forma en la definición de los derechos humanos dentro del derecho laboral burocrático, son importantes porque de acuerdo a sus principios rectores, buscan proteger las libertades y la dignidad humana de los trabajadores burocráticos, porque atendiendo a la realidad en la que viven requieren otras necesidades que deben satisfacerse y los cuales se deben ir adaptando.

Por lo que refiere a los tratados internacionales y al control de convencionalidad son instrumentos necesarios para la vida jurídica, debido a que con ellos permiten una nueva cultura de legalidad y permiten la expansión de la interpretación de los derechos humanos, haciendo que el modelo jurídico sea más proteccionista, obligando a todas las autoridades a su observancia, y con ellos se evitaría las arbitrariedades que pudieran ocasionar el poder público.

De esa manera podemos observar que todos los conceptos empleados, sobre todo los mencionados en este apartado, están relacionados entre sí, mostrando que la existencia de un concepto depende del otro para su desarrollo e implementación, porque cada uno permite que se pueda tener una interpretación y poderlo englobar al desarrollo jurídico que se pretende.

En lo que corresponde al capítulo segundo, es interesante lo que muestran los antecedentes históricos, porque tanto los derechos de los trabajadores burocráticos, los tratados internacionales y el control de convencionalidad, si bien son cuestiones que tienen fueron tratados de forma diferente en la historia, es necesario resaltar que el reconocimiento de los mismos se va haciendo en la misma época.

Son varios los momentos en la historia que muestran la lucha social de los trabajadores para obtener condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que lograron la unificación de sus derechos, apreciándose que hubo algunas disposiciones que en su naturaleza se conservaron, pero que hubo la necesidad de adecuarlos a una terminología nueva y a los principios que permitieran a una justicia social coherente.

De esa manera observamos que desde 1857 el derecho al trabajo se estaba regulando, pero no se garantizaba y protegía realmente dichos derechos para la clase obrera, debido a que eran regulados por otras materias, por lo que se

evidenciaba la urgencia de establecer un apartado que regulará las condiciones laborales.

Siendo que hasta el año de 1917 se creó una norma protectora de la clase trabajadora, debido a la lucha que los trabajadores emplearon para exigir que se preservarán sus derechos y mejoraran sus condiciones laborales, dando un gran paso importante porque sus derechos pasan a ser una garantía social de mayor jerarquía, es decir, a rango superior, protegiendo al trabajador donde se contemplaron el derecho a salario mínimo, una jornada máxima, la contratación colectiva, derecho a la sindicalización y el derecho a la huelga, pero no estaban considerados los trabajadores al servicio del Estado.

Siendo hasta el año de 1960 se reconocieron los derechos de la clase burócrata, haciendo que hubiera condiciones de igualdad y una regulación en las relaciones laborales en la administración pública, sin embargo, derivado a la adición del apartado B, existe una distinción de trabajadores, puesto existe por un lado una aplicación genérica y en otra son una aplicación especial, porque si bien tiene regulación para la clase trabajadora, son de naturaleza distinta.

Ahora dentro de la historia nos demuestra que la CPEUM, si reconocía el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores, pudiendo reintegrarse a su fuente de empleo por consecuencia al despido injustificado, pero dicho derecho en su momento no estaba contemplado para la clase burócrata, aunque en su momento estaba contemplado en 1917, se permitía que pudieran gozar de ese derecho. Por lo que para los trabajadores al servicio público su regulación estaba dentro de las leyes secundarias, los cuales no podían tener aplicación alguna, debido a que la Constitución en su momento no lo regulaba, siendo hasta que se adiciona el apartado B.

Sin embargo es interesante, porque desde ese momento la fracción XIV del apartado B de la CPEUM, se consideraba ilegal, porque daba un trato excluyente a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, debido a la forma en que se ha interpretado dicho apartado, al solo reconocerse la protección al salario y la seguridad social, cuando existe un apartado en el que se menciona que tienen derechos a la inamovilidad laboral, situación que desde ese momento ha sido ilegal, porque realmente no existía un beneficio a la estabilidad laboral.

Por lo que se refiere a los tratados internacionales, es necesario destacar que con la CPEUM del año de 1917 se da un paso importante a los derechos sociales en su reconocimiento, pero de igual forma se da una aceptación del derecho internacional, al reconocer los mismos instrumentos que lo contemplan son parte de la CPEUM, porque con independencia del tipo de reconocimiento que sea, estos pasan a ser parte del sistema constitucional.

Con esto se pretende mostrar que, en ese año, la misma CPEUM tenía un impulso de fomentar los derechos de todas las personas, promoviendo una nueva cultura de legalidad en el reconocimiento de dichos derechos y la responsabilidad de todas las autoridades. Ocasionando que la actividad de todos los órganos no se vea limitada, por la pluralidad de instrumentos que tienen que acatar y aplicar, a fin de asegurar la existencia y respeto de todos los derechos y garantías.

Aunque la misma historia, demuestra que existía resistencia, incluso negación de aplicar los tratados internacionales, donde había un obstáculo, porque de acuerdo a la supuesta soberanía que había en el país como se iba a tener injerencia otros ordenamientos por encima de la Constitución, pero al existir consentimiento, había obligación de acatarlos.

En referencia al capítulo tercero se observa que existen puntos muy importantes dentro del marco jurídico, por tanto, las normas que existen para la

estabilidad en el empleo y el control de convencionalidad, están vinculados entre sí, guardando una estrecha relación sobre la protección de los derechos humanos laborales de los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

Dentro del marco jurídico hay cuestiones que no se pueden negar, porque son conocidas, como la existencia y el reconocimiento por parte de la CPEUM de los derechos humanos en los tratados internacionales, así como la obligatoriedad de la aplicación del control de convencionalidad respecto de los instrumentos internacionales y de la interpretación realizado por los mismos organismos dentro del derecho interno, esto implica que todas las autoridades están inmersas a su cumplimiento, ya que de no hacerlo implicaría una restricción internacional.

Lo sobresaliente es el trato dado a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque dentro de la regulación interna no se ha considerado un derecho al que se pueda acceder, mismo que se ha restringido, mientras que dentro de la regulación internacional ha considera lo contrario, donde se ha considerado un derecho humano, sino como un medio de acceso para controvertir el despido injustificado.

La imposición de una restricción que se considera en la estabilidad en el empleo, no proviene sobre una cuestión que plantee el propio legislador, sino es una medida impuesta dentro de la interpretación que hace la SCJN, donde inclusive impone su derecho interno por encima de los supuestos y regulaciones que ha impuesto el derecho internacional.

Siendo que la norma interna es poco protectora para los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque no se otorga certeza de que dicho empleado pueda acceder a dicho derecho humano, dejándolo en incertidumbre al no poder exigirlo, pudiendo considerarse que dicha regulación interna es más

favorecedora al Estado en cuanto patrón, porque no existe consecuencias sobre los despidos que haga sobre esa categoría.

Por lo que si se observan cada uno de los instrumentos internacionales, incluso la interpretación que ha realizado la CIDN, ha considerado a la estabilidad en el empleo como un derecho humano, incluyendo a cada trabajador del sector público, puesto que este derecho no se refiere a una permanencia exacta en la fuente de trabajo, sino que existan garantías para el disfrute de las condiciones justas y equitativas y se tenga la posibilidad de poder recurrir ante un tribunal competente a controvertir el acto arbitrario ocasionado por el Estado.

Incluso aquí en el Estado de Michoacán ya se han emitido algunas resoluciones respecto a dicho tema, en donde podemos observar que existe contradicción con lo impuesto por la SCJN y la CIDH, donde se ha competido una responsabilidad internacional, al no querer acatar y observar los mandamientos de los tratados internacionales y su misma interpretación, por lo que realmente no se han adoptado medidas necesarias dentro de la legislación nacional para contrarrestar los efectos nocivos que implica la estabilidad en el empleo para los trabajadores de confianza.

En el cuarto capítulo sigue la misma suerte que el capítulo anterior, donde se conoce las obligaciones que tienen los órganos jurisdiccionales de aplicar el control de convencionalidad y los tratados internacionales en materia de derechos humanos, situación que sí está demostrada por parte del TCA.

Es importante mostrar que el TCA manifiesta un sí es obligación de ellos aplicar el control de convencionalidad, tratados internacionales y los instrumentos emitidos por la CIDH, pero nunca menciona cómo y cuándo hacerlo, por lo que no existe metodología alguna para implementarlo.

Sin embargo, como se detalló en párrafos anteriores, están impedidos para aplicar los tratados internacionales en la estabilidad en el empleo para los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque existe un mandamiento que es una restricción constitucional y no se pueden aplicar los tratados internacionales, sin embargo, no es una cuestión que esté detallada, justificada y razonada.

Por lo que no se puede suprimir el goce de un derecho, más cuando se ha ratificado un tratado internacional, y está contemplado dentro del aparato jurídico interno. Siendo que el TCA no se puede apartar del reconocimiento existente, porque la misma ley es imperfecta, y ante tal imperfección habrá que recurrir a lo que han dicho los demás órganos internacionales.

De ahí que la LTSEMM en específico en su artículo 5 es ilegal, porque establece un catálogo de trabajadores de confianza, en donde impiden al TCA estudiar el fondo de una controversia, porque por el simple hecho de tener el cargo declarará improcedente la acción. Por lo que de ahí es necesario el control de convencionalidad para impedir actos arbitrarios y se impida acudir ante un tribunal competente a exigir justicia.

Con independencia de la aplicación del control de convencionalidad dentro del procedimiento ordinario laboral, El juicio de amparo directo sería un medio idóneo para garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, puesto si bien es cierto que dentro del procedimiento ordinario laboral que se lleva ante el TCA se reclama el despido injustificado, buscando su protección ante el agravio existente en los derechos del trabajo de confianza, sin embargo la norma habilitada por el propio legislador no implica una garantía adecuada, siendo que el mismo despido es violatorio de derechos humanos, por lo que es necesario acudir ante esta instancia a reclamar las consecuencias que implica el despido injustificado ante la estabilidad laboral, pero además reclamar la ilegalidad de la norma, al no ser protectora de derechos humanos.

## Fuentes de información.

### A. Bibliográficas.

ÁVILA SALCEDO, Luis Fernando, *Elementos jurídicos del trabajador al servicio del estado*, México, Porrúa, 2019.

ARILLA BAS, Fernando, *Manual práctico del litigante*, 31a. ed., México, Porrúa, 2011.

BARONA BETANCOURT, Ricardo, *El principio de la estabilidad en el empleo*, Colombia, Ediciones Nueva Jurídica, 2014.

BECERRA RAMÍREZ, José de Jesús, Mejía R., “El control de convencionalidad en México”, en Mejía. R., Joaquín A. (coord.), *El control de convencionalidad en México, Centroamérica y Panamá.*, Editorial Casa San Ignacio, 2016.  
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34721.pdf>

BIDART CAMPOS, German J., “El artículo 75, inciso 22, de la constitución nacional.” en Christian Courtis, Rodrigo (comp.), *La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales locales*, México, Centro de Estudios Legales y Sociales, 2004, p.79.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo*, Perú, Palestra, 2015.

BOLAÑOS LINARES, Rigel, *Derecho laboral burocrático, lecciones para el patrón-estado, los trabajadores de confianza a su servicio, y sus prestadores de servicios personales y profesionales*, México, Porrúa, 2003.

\_\_\_\_\_, *Derecho laboral burocrático*, 2ª ed., México, Porrúa, 2007.

BURGOA, Ignacio, *Las garantías individuales*, 35a. ed., México, Porrúa, 2002.

- CABALLERO OCHOA, José Luis, “Interpretación conforme”, Cossío Díaz, José Ramón (coord.), *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, Editorial Tirant Lo Blanch, 2017.
- CAJALEÓN CASTILLA, Eddie R., *La convencionalización del derecho del trabajo y a la estabilidad en el empleo*, Perú, Palestra Editores, 2021.
- CAMACHO SOLÍS, Julio Ismael, “El derecho burocrático en el estado de Chiapas” en Maldonado Corpus, Rodrigo (Coor.), *Estudio del derecho burocrático en México*, México, Porrúa, 2017.
- CARBONELL, Miguel *El abc de los derechos humanos y del control de convencionalidad*, 2a. ed., México, Porrúa, 2019.
- CARREÓN GALLEGOS, Ramón Gil, “Derechos humanos, garantías individuales y derechos fundamentales problema terminológico o conceptual”, en Cienfuegos Salgado, David (coord.), *Los derechos humanos en el momento actual*, México, Editora Laguna, 2012.
- CARRANCO ZUÑIGA, Joel, *Amparo directo contra leyes*, 4ª ed., México, Porrúa, 2009.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Síntesis de derecho laboral*, México, Trillas, 2008.
- COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL, *Derechos humanos laborales*, México, Solar Servicios Editoriales S.A. de C.V., 2013.
- COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS, *Derechos humanos laborales*, México, 2017.
- COSSÍO DÍAZ, José Ramón, *Bosquejos constitucionales III*, México, Porrúa, 2020.
- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Cuadernillo de jurisprudencia de la corte interamericana de derechos humanos N° 26 restricción y suspensión de derechos humanos*. Costa Rica, 2020.

CUEVA, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo tomo I*, 18 ed., México, Porrúa, 2001.

\_\_\_\_\_, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t.II, 20ª ed., México, Porrúa, 2005.

DÁVALOS, Jose, *Derecho individual del trabajo*, México, Porrúa, 2010.

\_\_\_\_\_, *Un nuevo artículo 123 sin apartados*, 3ª ed., México, Porrúa, 2008.

\_\_\_\_\_, *Respuestas laborales*, México, Porrúa, 2019.

DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del trabajo tomo primero*, 13 ed., México, Porrúa, 2000.

\_\_\_\_\_, *La decadencia del derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2001.

\_\_\_\_\_, *Derechos del trabajador de confianza*, México, Unam, 2001.

ESQUINCA MUÑOA, César, *El juicio de amparo directo en materia de trabajo*, 4ª ed. México, Porrúa, 2006.

FERRAJOLI, Luigi, *Derechos y Garantías. La ley del más débil*, Madrid, Trotta, 1999.

GARZA MARROQUÍN, José Mario de la, "Interpretación conforme", Cossío Díaz, José Ramón (coord.), *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, Editorial Tirant Lo Blanch, 2017.

GARCÍA MORELOS, Gumesindo, *Introducción al derecho procesal constitucional*, 2ª ed., México, Ubijus, 2009.

\_\_\_\_\_, *El recurso extraordinario de exhibición de persona*, México, Ubijus, 2009.

\_\_\_\_\_, *Derechos fundamentales, control de convencionalidad y democracia constitucional*, México, Ubijus, 2021.

GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 15. ed., México, Porrúa, 1986

ÍTALO MORALES, Hugo, *La estabilidad en el empleo*, México, Trillas, 1987.

JIMÉNEZ MOLES, María del Rosario, *El despido en México una visión práctica*, México, Tirant lo Blanch, 2019.

LACAVEZ BERUMEN, María Aurora de la Concepción, *Derecho burocrático II*, México, Cuadernos Docentes, Universidad Autónoma de Baja California, 1990.

LELO DE LARREA, Arturo Zaldívar, *Hacia una nueva ley de amparo*, México, Porrúa, 2002.

MAC- GREGOR, Eduardo Ferrer. *et al.*, *Diccionario de derecho procesal constitucional y convencional*, 3a., ed., México, UNAM-IJJ, 2021.

MALDONADO Pérez, Héctor S., *El nuevo derecho procesal del trabajo en México*, México, Porrúa, 2023.

MARQUET GUERRERO, Porfirio, “La constitución de 1917 y los derechos sociales: artículo 123 del trabajo y previsión social”, en Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (coord.), *El derecho laboral burocrático y el tribunal federal de conciliación y arbitraje*, México, 2013, pp. 107-109. [http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO\\_TFCA\\_FINAL.pdf](http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO_TFCA_FINAL.pdf).

MARTINEZ MORALES, Rafael I., *Diccionario de derecho administrativo y burocrático*, México, Oxford, 2008.

MELÉNDEZ GEORGE, Leon Magno, *Derecho burocrático, incertidumbre jurídica*, México, Porrúa, 2011.

MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, México, Porrúa, 2021.

- MORALES RAMIREZ, María Ascensión, *Régimen laboral de los servidores públicos*. México, IJ, 2021.
- MORALES PAULIN, Carlos A., *Derecho burocrático*, 1ª. edición, Porrúa, México, 1996, p.106, citado en Romero Flores, Rogelio, *Derecho laboral burocrático*, México, Editorial Flores, 2017.
- MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo, *El sistema de justicia laboral*, Facultad de Derecho, Sistema de Universidad Abierto UNAM, p.4. [https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1081/EI\\_sistema\\_de\\_justicia\\_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1081/EI_sistema_de_justicia_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Protección contra el despido injustificado*, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1995-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1995-4B).pdf)
- OLIVOS CAMPOS, José René, *Los derechos humanos y sus garantías*, 2a. ed., México, Porrúa, 2011.
- OLVERA BRISEÑO, Rodrigo, “Trabajo de confianza en México. Entre el mito y la realidad”, Friedrich Ebert Stiftung, México, diciembre, 2020, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/17564.pdf>.
- OVALLE FAVELA, Jose, *Teoría general del proceso*, México, 6ª ed., Oxford, 2005.
- PALLARES Y LARA, Sergio, *Las relaciones laborales en el servicio público*, México, Porrúa, 2007.
- PENICHE LÓPEZ, Vicente, *Garantías y amparo*, México, Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2006.
- PEÑA GUTIERREZ, Luis Gerardo de la, “Panorama actual del derecho laboral burocrático y la ley federal de los trabajadores al servicio del estado” en Maldonado Corpus, Rodrigo (Coor.), *Estudio del derecho burocrático en México*, México, Porrúa, 2017.

- PRIETO SANCHÍS, Luis, “Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial”, *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, España, núm. 22, 1995, p. 19, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1065762>.
- QUIÑONES ANDRADE, Rocío Guadalupe, *Implementación de las sentencias internacionales sobre derechos humanos de la ejecución al impacto*. México, Porrúa, 2022.
- RAMOS VÁZQUEZ, Eréndira Nohemí, *La doctrina del control de convencionalidad*, México, Porrúa, 2021.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Curso de derecho burocrático*, 3ª. ed., México, Porrúa, 2014.
- REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, *El derecho burocrático en México*, México, Dirección General de Compilación y Consulta del Orden Jurídico Nacional, 2006.
- ROJAS ZAMUDIO, Laura Patricia, *Interpretación conforme*, Cossío Díaz, José Ramón (coord.), *Constitución política de los estados unidos mexicanos*, México, Editorial Tirant Lo Blanch, 2017, p.1904
- RODRIGUEZ CAMPOS, Ismael, *Los derechos humanos en el derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2019.
- ROMERO Flores, Rogelio, *Derecho laboral burocrático*, México, Editorial Flores, 2017.
- RUSSOMANO, Mozart, Víctor, *La estabilidad del trabajador en la empresa*, UNAM, 2ª ed., México, 1981.
- SANTOS AZUELA, Héctor, *Genealogía y Estructura de los Derechos Humanos*, *Revista Académica*, México, Universidad La Salle, año 9, núm. 17, julio 2011, [https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/509/N%C3%BAm.17\\_P.113-138.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/509/N%C3%BAm.17_P.113-138.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, *El derecho de estabilidad en el trabajo en la constitución peruana*, p. 89, <https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2008/09/el-derecho-de-estabilidad-en-el-trabajo-en-la-constitucion-peruana.pdf>.

SERRA ROJAS, Andrés, *Derecho Administrativo tomo I*, 8a. ed., México, Porrúa, 1977, p. 432., <https://bibliotecavirtualceug.files.wordpress.com/2017/06/derecho-administrativo-vol-1.pdf>

SERRANO, Sandra, *Obligaciones del estado frente a los derechos humanos y sus principios rectores: una relación para la interpretación y aplicación de los derechos*, México, IJ, 2013.

Sandra, “Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Apuntes para su aplicación práctica”, en Carbonell Sanchez, Miguel (coord.), *La reforma constitucional de derechos humanos: un nuevo paradigma*, México, UNAM, 2011

SILVA RAMÍREZ, Luciano, *El control judicial de la constitucionalidad y el juicio de amparo en México*, 5ª. ed., México, Porrúa, 2021.

SOSA ORTIZ, Alejandro, *El despido. La reversión de su carga probatoria*, 2ª ed., México, Porrúa, 2009.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, *Derecho del trabajo: parte general tomo 1*, México, Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017.

\_\_\_\_\_, *Derechos humanos parte general*, México, Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2013.

\_\_\_\_\_, *El control de convencionalidad ex officio. Origen en el ámbito regional americano, obligatoriedad para los jueces mexicanos, precisión de sus alcances*

y retos para el poder judicial de la federación,  
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/28704-1.pdf>.

\_\_\_\_, *La supremacía constitucional*, México, Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2005.

\_\_\_\_, *Cuaderno de jurisprudencia núm. 10. Control de convencionalidad.*, México, Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2021.

TRUEBA URBINA, Alberto y Trueba Barrera, Jorge; *Legislación federal del trabajo burocrático, comentarios y jurisprudencia, disposiciones complementarias*, México, Porrúa, 1995

VALADÉS, Diego, *Problemas constitucionales del estado de derecho*, México, IJJ, 2002.

#### **B. Jurisprudenciales.**

Tesis. 802490, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Sexta Época, Vol. XCII, p. 39.

Tesis. 287002, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Quinta Época, t. X, p. 749.

Tesis. P./J.1/96, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Registro 200199, t. III, p. 52.

Tesis. 250698, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Séptima Época, Vol. 151-156, Sexta parte., p. 196.

Jurisprudencia. 195426, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. VIII, p. 568.

Jurisprudencia. 196229, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. VII, p. 581.

Jurisprudencia. 2009664, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, 2a./J. 91/2015 (10a.), p. 941.

Jurisprudencia. 2002264, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, 1a./J. 18/2012 (10a.), p. 420.

Jurisprudencia. 2011993, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, 2a./J. 71/2016 (10a.), p. 771.

Jurisprudencia. 2002425, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, 2a./J. 122/2012 (10a.), p. 1002.

Jurisprudencia P./J. 36/2006, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIII, febrero de 2006, p. 10.

Jurisprudencia XVII. 2º. C.T. J/6, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXI, mayo de 2005, p. 1265.

### **C. Legislativas.**

Convención de Viena, 1969.

[https://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference\\_docs/convencion\\_viena.pdf](https://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/convencion_viena.pdf)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1857, México.

[https://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const\\_mex/const\\_1857.pdf](https://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1857.pdf)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, México.

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM\\_orig\\_05feb1917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 20233. México.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm.151).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312296:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312296:NO)

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158)

Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1981.

[https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion\\_ADH.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf)

Decreto que reforma y adiciona el artículo 123 de la Constitución General de la República, 1960.

[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_055\\_05dic60\\_ima.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_055_05dic60_ima.pdf)

Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/span.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/span.pdf)

Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, 1938, México.

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=4443808&fecha=5/12/1938&cod\\_diario=187611](https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4443808&fecha=5/12/1938&cod_diario=187611)

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

[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lftse/LFTSE\\_orig\\_28dic63\\_ima.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lftse/LFTSE_orig_28dic63_ima.pdf)

Ley Federal del Trabajo, 2022, México.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, 2022, México.

[https://celem.michoacan.gob.mx/destino/a2000/O-34\\_1663862773\\_COMPILADO\\_2022AGO31\\_DEC\\_186\\_LEY\\_TRABAJADORES.pdf](https://celem.michoacan.gob.mx/destino/a2000/O-34_1663862773_COMPILADO_2022AGO31_DEC_186_LEY_TRABAJADORES.pdf)

Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, México.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp.pdf>

Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms\\_171432.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976.

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf)

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

<https://www.oas.org/juridico/spanish/Tratados/a-52.html>

E/C.12/GC-18,

[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=es](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=es)

#### **D. Páginas electrónicas.**

<https://www.rae.es/drae2001/trabajo>

<http://www.contraloria.cdmx.gob.mx/evaluacion/adminPublica.php>

<https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/DD\\_Constituyente.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/DD_Constituyente.pdf)

<https://www.constitucion1917->

[2017.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM\\_1917\\_CC/procLeg/008 - 06 SEP 1929.pdf](https://www.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM_1917_CC/procLeg/008_06_SEP_1929.pdf)

<http://cronica.diputados.gob.mx/DDebates/37/2do/Ord/19380901.html>

<https://www.constitucion1917->

[2017.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM\\_1917\\_CC/procLeg/055 - 05 DIC 1960.pdf](https://www.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM_1917_CC/procLeg/055_05_DIC_1960.pdf)

<https://www.constitucion1917->

[2017.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM\\_1917\\_CC/procLeg/060 - 21 NOV 1962.pdf](https://www.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM_1917_CC/procLeg/060_21_NOV_1962.pdf)

[http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2008/11/asun\\_2497225\\_20081104\\_1225833911.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2008/11/asun_2497225_20081104_1225833911.pdf)

<https://www.youtube.com/watch?v=goXxygtqy-A>

<https://www.youtube.com/watch?v=8VLOSf5psCA>

## E. Resoluciones.

Amparo Directo 55/2012, Segunda Sala de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación.

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/ejecutoria/24902>

Amparo Directo 20/2015, Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito del Poder Judicial de la Federación.

[http://sise.cjf.gob.mx/SVP/word1.aspx?arch=1041/10410000165341470003003.doc\\_1&sec=Jes%C3%BAs\\_Santos\\_Vel%C3%A1zquez\\_Guerrero&svp=1](http://sise.cjf.gob.mx/SVP/word1.aspx?arch=1041/10410000165341470003003.doc_1&sec=Jes%C3%BAs_Santos_Vel%C3%A1zquez_Guerrero&svp=1)

Amparo Directo 12/2020, Tercer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito del Poder Judicial de la Federación.

[http://sise.cjf.gob.mx/SVP/word1.aspx?arch=2423/2423000026308528004.pdf\\_1&sec=Mar%C3%ADa\\_Trifon%C3%ADa\\_Ortega\\_Zamora&svp=1](http://sise.cjf.gob.mx/SVP/word1.aspx?arch=2423/2423000026308528004.pdf_1&sec=Mar%C3%ADa_Trifon%C3%ADa_Ortega_Zamora&svp=1)

Caso Almonacid Arellano y vs, Chile,  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_154\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf)

Caso Casa Nina vs. Perú.  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_419\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_419_esp.pdf)

Caso García Rodríguez y otro vs. México.  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen\\_482\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_482_esp.pdf)

Caso Lagos del Campo vs. Perú.  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf)

Caso Radilla Pacheco vs Estados Unidos Mexicanos.  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_209\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_209_esp.pdf)

Caso San Miguel Sosa y otras vs Venezuela.  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_348\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_348_esp.pdf)

Contradicción de Tesis 293/2011, Pleno de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación. [https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-12/CT\\_293-2011.pdf](https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-12/CT_293-2011.pdf)

Expediente Varios 912/2020, Pleno de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación. [https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/estrado\\_electronico\\_notificaciones/documento/2018-08/SENTENCIA-EXP-VARIOS-912-2010-PLENO.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/estrado_electronico_notificaciones/documento/2018-08/SENTENCIA-EXP-VARIOS-912-2010-PLENO.pdf)