

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS



FACULTAD DE DERECHO



CAMPUS III

**MAESTRÍA EN DERECHO**

**CONSTITUCIONAL Y AMPARO**

**TESIS**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:**

**MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y  
AMPARO**

**“LA RELACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS  
MINISTERIALES Y POLICIALES ENTRE LO  
ADMINISTRATIVO Y LABORAL”**

**PRESENTA:**

**LIC. JOSE JAVIER SANCHEZ RIOS**

**DIRECTORA DE TESIS:**

**DRA. ELIZABETH CONSUELO RUIZ SANCHEZ**

**SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS;**

**OCTUBRE DE 2015**



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS**  
FACULTAD DE DERECHO, CAMPUS III  
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO



San Cristóbal de Las Casas, Chiapas  
29 de Octubre del 2015  
Oficio No. CIPFDP/520/15

**ASUNTO:** Se libera y autoriza imprimir  
Tesis.

**LIC. JOSÉ JAVIER SÁNCHEZ RÍOS**  
**CANDIDATO A MAESTRO**  
**EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y AMPARO**  
**P R E S E N T E**

Por este medio, me permito notificarle que los Sinodales titulares y suplentes han emitido su voto aprobatorio, por lo que me permito **LIBERAR** su trabajo de Tesis para que proceda a la impresión de la misma y continúe con los trámites correspondientes.

Sin otro particular, quedo de Usted.

**A T E N T A M E N T E**

*"Por la Conciencia de la Necesidad de Servir"*

**DRA. ELIZABETH CONSUELO RUIZ SANCHEZ**  
Coordinadora de Investigación y Posgrado



AUTÓNOMA  
Coord. de Est. de Inv. y Posgrado  
FACULTAD DE DERECHO  
CAMPUS III  
San Cristóbal de Las Casas,  
C.H. 2015

C.c.p. Expediente.

Avenida Miguel Hidalgo Número 8, Colonia Centro. CP. 29200  
San Cristóbal de Las Casas, Chiapas. Tel (967) 631-7223, Fax (967) 6784110, 80821

## AGRADECIMIENTOS

A mis hijos Jayin, Yamilet, José Javier y Lluvia Yasmin, por su paciencia, comprensión y apoyo, al permitir dejar de estar con ustedes todo el tiempo que le dedique a la obtención de esta tesis.

A mis padres, Pedro y Luvia, por sus consejos y animo en mi educación inicial y profesional, que hoy es el fruto en la elaboración de esta tesis.

A mis hermanos por su apoyo moral y cariño.

A mis maestros Dr. Ismael Camacho Solís y a mi Directora de tesis Dra. Consuelo Elizabeth Ruiz Sánchez, quienes fueron mis guías en este esfuerzo maravilloso, para concluir con este trabajo y quienes fueron un ejemplo a seguir en el arte de las relaciones labores.

A todos mis compañeros de estudio y de trabajo con quienes compartí innumerables experiencias todos estos años, las cuales forman en mí un afecto y pasión por el derecho administrativo y laboral.

## INDICE

CAPITULO I. AUTONOMÍA, RELACIONES Y NATURALEZA DE LA RELACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR-ESTADO.-	7
1.1 La Autonomía del Derecho del Trabajo.-	7
1.2 Relaciones del Derecho del Trabajo.-	10
1.3 Criterios para las diferencias del Derecho del Trabajo.-	22
1.4 La Libertad de Trabajo.-	31
1.5 Igualdad de Trabajo.-	33
1.6 Requisitos para Constituir la Relación.-	40
1.7 Administrativa.-	50
1.8 Doctrina Administrativa.-	54
1.9 Laboral.-	66
1.10 Doctrina Laboral.-	74
1.11 Elementos de la Relación del Trabajo.-	79
1.12 Características del Derecho Mexicano del Trabajo.-	95
CAPITULO II. LA RELACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MINISTERIALES Y POLICIALES EN MÉXICO.-	103

2.1 El sistema de Gobierno Federal.- - - - -	103
2.2 Estructura y Elementos de la Relación de Trabajo.- - - - -	113
2.3 Relación laboral de los Gobiernos Estatales y Municipales con sus trabajadores.- - - - -	117
2.4 Diferencias de Derechos.- - - - -	124
2.5 Reformas al artículo 123 Constitucional.- - - - -	130
2.6 Leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional.- -	138

CAPITULO III. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE  
TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS  
MINISTERIALES Y POLICIALES EN MÉXICO.- - - - -144

3.1 Rescisión y terminación de la Relación de Trabajo.- - - -	144
3.2 Causas Individuales de Terminación de la Relación Laboral.- - - - -	149
3.3 Naturaleza Jurídica del despido.- - - - -	153
3.4 Principios Fundamentales.- - - - -	161
3.5 Clasificación de las causas de despido.- - - - -	166
3.6 Responsabilidad de los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales.- - - - -	180

CAPITULO IV. DERECHOS LABORALES DE LOS  
SERVIDORES PÚBLICOS MINISTERIALES Y  
POLICIALES EN MEXICO.- - - - -188

4.1 Naturaleza de la relación Administrativa de los Servidores  
Públicos Ministeriales y Policiales.- - - - -188

4.2 Problemática y violación de Derechos Laborales de los  
Servidores Públicos Ministeriales y Policiales.- - - - - 202

4.3 Determinar si la relación de trabajo de los Servidores  
Públicos Ministeriales y Policiales en México es Administrativa  
o Laboral.- - - - -227

4.4 La estabilidad en el empleo.- - - - - 235

4.5 Derecho del Trabajo como mínimo de Garantía Social.- -239

4.6 Antigüedad de los Servidores Públicos Ministeriales y  
Policiales.- - - - -248

4.7 Derechos del servidor público Ministerial y Policial a hacer  
indemnizado con base en su antigüedad.- - - - - 255

4.8 La Jubilación.- - - - - 261

Conclusión.- - - - -267

Fuentes de información.- - - - - 274

## CAPITULO I

### AUTONOMÍA, RELACIONES Y NATURALEZA DE LA RELACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR-ESTADO

#### 1.1 La Autonomía del Derecho del Trabajo

En el presente tema lo que se pretende analizar si existe la posibilidad de que el derecho del trabajo tenga vida propia, esto es, si tiene independencia o si, se encuentra dentro de otra disciplina jurídica.

Bajo esta premisa la disciplina que ocupa nuestro estudio es una rama de un todo que es el Derecho, en ese contexto cabe manifestar que la pretendida independencia no existe, ya que entre las diversas ramas del derecho se da una necesaria interrelación.

Sin embargo, se ha admitido que ente algunas ramas jurídicas si existe una relativa autonomía, que algunas veces se presenta con nitidez, como el caso del derecho del trabajo, del derecho civil, del derecho penal, del derecho mercantil, del derecho

agrario, del derecho administrativo, etc., y en otras en donde apenas se empieza a vislumbrar, como algunas materias que combaten por separarse del derecho civil, como es el caso del derecho de la familia, el derecho de autor, etcétera.

El derecho del trabajo es una materia nueva, en virtud que nació en el siglo XX, surgió de las extrañas de otra rama, la civil, mas no deja de ser notorio que a pesar de su juventud, éste bien definida, lo que debe atribuirse, sin duda, a su naturaleza y a su teleología.

La autonomía del derecho del trabajo se encuentra plasmada en cada uno de los cuatro parámetros que la doctrina señala para poderla determinar; éstos son:

- I. Autonomía legislativa: Es preciso señalar que nuestra disciplina tiene un sistema normativo jerarquizado, y fuentes formales propias por el legislador.
- II. Autonomía científica: Aunque no se puede hablar de una ciencia propia del derecho del trabajo, puesto que la hay para el Derecho en general, sí cuenta con un sistema de doctrinas que le dan una fisonomía propia.



- III. Autonomía didáctica: El derecho del trabajo se incluye dentro de los planes de estudio en todas las instituciones de educación superior del país.
- IV. Autonomía jurisdiccional: La disciplina cuenta con tribunales propios, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en su fundamento es el artículo 123, apartado “A”, fracción XX de la Constitución.

En ese sentido las disciplinas doctrinas del derecho del trabajo se sustentan en principios de validez general sistemáticos y comprobables que forman un cuerpo armónico que fundamenta sus instituciones. “La autonomía del derecho del trabajo es real y no producto de una elaboración; se ha configurado naturalmente y lo ubica en el rango de disciplina válida e inalterable.”<sup>1</sup>

Como se ha indicado, la autonomía nunca será total para ninguna de las disciplinas jurídicas, son ramas del mismo árbol; el derecho por tanto, con múltiples relaciones entre ellas;

---

<sup>1</sup> SOTO Cerbón, Juan, *Teoría General del Derecho del Trabajo*, México, Ed., Trillas, 1992. P. 42.

corresponde a la naturaleza de toda disciplina jurídica una situación de relación con todo el andamiaje jurídico.

En conclusión podemos afirmar que el derecho laboral, como una rama autónoma del derecho social, busca dignificar y tutelar a la clase trabajadora, con el fin de distribuir mejor y con mayor justicia la riqueza entre los trabajadores, y se vincula con otras ramas del derecho. De ahí la importancia de estudiar las disciplinas jurídicas como un sistema de normas con interdependencia entre las distintas ramas del derecho.

## 1.2 Relaciones del Derecho del Trabajo

El derecho del trabajo tiene una estrecha y necesaria relación con otras disciplinas en el amplio sentido humano, no sólo con las jurídicas; aquí únicamente se expondrán algunas de las relaciones que revisten mayor trascendencia.

### A).- Relación con las disciplinas jurídicas.

No se trata de exponer todas las relaciones del derecho del trabajo con todas las disciplinas jurídicas, por lo tanto, se

señalan algunos de los casos que sirven de ejemplo para comprender dicha relación.

a).- Derecho Público y Privado.

El Derecho laboral tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del Derecho público y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de las libertades que no existen sólo en beneficio del hombre, sino también para la sociedad de que forma parte.

b).- Derecho Constitucional.

Principios y normas de la Constitución Nacional en materia de trabajo. Esta rama del derecho público interno estudia la Constitución de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado; ahora bien, la relación que guarda el derecho del trabajo con esta rama jurídica es cuestión de existencia, no sólo constituye su fundamento de validez, sino el de una de sus fuentes formales más importantes, la ley. De donde se sigue que una Constitución sea el mismo derecho

constitucional reducido a normas practicas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente como dueño de la soberanía originaria.

Por lo tanto, las normas jurídicas laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamados en la Constitución de cada país. Todas las constituciones modernas de contenido liberal social, consagran principios políticos, económicos y financieros.

#### c).- Derecho Político.

El derecho político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general del Estado, que comprende los siguientes elementos; soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas de gobierno. Este derecho está constituido por dos elementos jurídico y político. Por consiguiente guarda vinculación con la política o ciencia práctica del Estado.

En efecto, la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para

intervenir en la vida económica y social de la nación, posición ésta sustentada por el individualismo político y liberalismo económico, sumieron en la época señalada a las masas proletarias de las fábricas y talleres, en condiciones precarias de existencia e indefensión social.

En ese sentido el trabajo considerado entonces, independientemente de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y la demanda que determinaba las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

La organización administrativa del trabajo. Es la rama del Derecho público interno mencionada, ya que regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos.

En opinión de ilustrados especialistas, el Derecho administrativo es la dinámica del Derecho constitucional pues, el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines.

Cabe destacar que en todos los países, existe una organización administrativa del trabajo, esto es, nuevos órganos del Estado instituidos de Seguridad o de Previsión Social, la fiscalización del fiel cumplimiento a las leyes y reglamentos laborales.

d).- Derecho Penal.

Como sistema positivo, el Derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad. De allí sus vinculaciones con el Derecho laboral. Pueden acontecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los pases o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o controverenciales comunes que caen dentro de la órbita del Derecho penal; asimismo en la legislación penal se tipifican como delitos, algunas conductas realizadas como motivo de la prestación de un trabajo, como el fraude específico consistente en que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador, se le pagan cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores

que ejecuta o se le obliga a firmar recibos que amparen cantidades superiores a las efectivamente entrega. (Artículo 387, fracción XVII, del Código Penal Federal).

e).- Derecho Procesal.

Derecho procesal del trabajo. Como rama del derecho positivo, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo.

Ahora bien, en los términos técnicos del Derecho procesal, jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos.

Las normas laborales sustantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento.

En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los

litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

La jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico práctico de la disciplina jurídica nominada Derecho procesal del trabajo. Su contenido tiene origen por las nociones fundamentales de todo Derecho procesal, a saber la jurisdicción, la acción y el proceso. Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de interdependencia con el Derecho procesal común, porque éste es de aplicación supletoria, a falta de normas procesales de trabajo.

f).- Derecho Civil.

El Derecho civil o Derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de las personas, respecto a la familia y la propiedad. Su contenido está integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones. Por su amplio significado normativo, el Derecho civil es supletorio del laboral, y se aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.



g).- Derecho Mercantil.

El Derecho mercantil, como rama del Derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes las consumen y extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares; existe una gran relación entre el derecho del trabajo y el mercantil, ya que ambas disciplinas toman a la empresa como un elemento fundamental en sus relaciones jurídicas.

h).- Derecho Internacional Público.

El estudio de esta rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos. Al enunciar los caracteres relevantes del Derecho laboral, hemos destacado su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales,

conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regula instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

i).- Derecho Internacional Privado.

La protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la Ciencia jurídica tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desarrollado bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

k).- Derecho de la propiedad Industrial.

Tiene cierta relación con el derecho laboral en lo referente a las invenciones de los trabajadores que se encuentran reguladas tanto en la Ley de la Propiedad Industrial como en la Ley Federal del Trabajo.

1).- Derecho de la Seguridad Social.

Vela por el bienestar del trabajador y sus familias. Tiene una íntima relación con el derecho del trabajo porque protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades y que se encuentra expuesto.

B).- Relación con disciplinas no jurídicas.

Si bien es cierto que prácticamente esta disciplina se encuentra vinculada a todas las materias que integran el conocimiento humano, sin embargo, es evidente que en el campo de las ciencias que estudian el fenómeno humano en sus diferentes ángulos encontramos las siguientes:

a).- Con la economía.

Se relacionan estrechamente ambas materias, en cuanto a que la economía viene a constituir algo así como la materia prima, la sustancia que el derecho general y el derecho del trabajo en particular van a moldear con el objeto de darle una forma definida, existencias que por separado no podrían

concebirse; aquella sería sólo una masa sin orden y ésta una estructura sin contenido alguno.

La economía ofrece las soluciones más viables que en el campo de la política económica han de observarse y el Derecho viene a consagrarlas otorgándoles fuerza obligatoria. Que facultan al Estado para planear indicativa o imperativamente en el desarrollo económico y social de un país y regular la cooperación humana en las actividades de creación, distribución, cambio y consumo de la riqueza generada por el sistema económico.

b).- Con la sociología.

La sociología toma auge en el campo del derecho del trabajo en diversas formas como, por ejemplo, cuando por conducto de ella se deben de determinar los factores que inciden en las constantes migraciones de mano de obra, a fin de impedir las o de encausarlas a algún determinado lugar en que hagan falta.

En conclusión, lo que se puede afirmar es que el derecho y su ejercicio está íntimamente vinculado a la sociedad; en virtud de

ello surge la sociología jurídica o sociología del derecho, una disciplina a través de la cual se trata de estudiar los diversos aspectos en que se vinculan la sociedad y el derecho.

c).- Con la medicina.

Es amplia e importante la relación que guardan la medicina y el derecho del trabajo, “porque al proteger al trabajador, como integridad biológica contra riesgos y accidentes o enfermedades, se habla ya de la medicina del trabajo”.<sup>2</sup> Con este nombre se conoce en los países de habla hispana, el conjunto de conocimientos médicos aplicados a la actividad laboral, mientras que en los países anglosajones, esta disciplina recibe la denominación de medicina industrial o medicina ocupacional. Entonces la medicina del trabajo atenderá, cuestiones muy importantes, tales como él: diagnóstico, pronóstico, prevención, evolución, tratamiento y rehabilitación de las enfermedades y accidentes que involucren directa o indirectamente al trabajador por su condición de infortunios laborales o enfermedades o accidentes inculpables.

---

<sup>2</sup> DAVALOS Morales, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 19ª. Ed., México, Porrúa, 2010, p. 33., citado por CAVAZOS Flores, Baltasar, *Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral*. Editorial Trillas. México, 1982, p. 38.

### 1.3 Criterios para la definición del Derecho del Trabajo

La doctrina no ha fijado de manera unánime un criterio para clasificar las definiciones del derecho del trabajo. Se han hecho intentos para clasificarlas.

Según Juan M. Galli, los criterios se pueden agrupar bajo los siguientes rubros:

- a).- Criterio de referencia a los elementos generales del derecho del trabajo.
- b).- Criterio referente al contrato de trabajo.
- c).- Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo.

Cabanellas de Torres Guillermo, los engloba en tres grupos principales:

- a).- Definiciones de carácter político.
- b).- Definiciones de carácter económico.
- c).- Definiciones de carácter jurídico.

Las definiciones de tipo jurídico, a su vez, se pueden dividir en los criterios siguientes:

- a).- Como regulador del contrato de trabajo.

- b).- Como regulador de la relación de trabajo.
- c).- Por razón del sujeto.
- d).- Como conjunto de normas.
- e).- Definiciones dobles que atienden a los diversos fines del derecho laboral.

Néstor de Buen realiza una conjunción de diversos criterios y señala que se deben clasificar de la manera siguiente:

- a).- Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral.
- b).- Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral.
- c).- Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral.
- d).- Definiciones que atienden a la relación laboral en sí misma.
- e).- Definiciones complejas
- f).- Definiciones dobles.

Es conveniente conocer algunas de estas definiciones.

- a).- Definiciones que atienden a los fines del derecho del trabajo.

Trueba Urbina concibe al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus

esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>3</sup>

En esta definición se excluye el sujeto patrón, cuyos derechos también los afirma la legislación laboral. Esto en virtud de la filosofía sustentada por Trueba Urbina en el sentido de que necesitan protección los trabajadores porque los trabajadores se defienden solos.

Para de la Cueva Mario “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”<sup>4</sup>. Esta definición es completa y abarca a la generalidad de situaciones, aun cuando omite las relaciones que no son de “trabajo-capital”; por ejemplo las del servicio doméstico, caso en la cual la relación es de persona a personal.

b).- Definiciones que atienden a los sujetos de la relación.

---

<sup>3</sup> TRUEBA Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 6ª. Ed., México, Porrúa, 1981, p.135.

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 6ª. Ed., México, Porrúa, 1980, p. 85.



Afred Hueck y H. C., Nipperdey consideran que el “derecho del trabajo es el derecho especial de los trabajadores dependientes”.<sup>5</sup>

Conforme a Walter Kaskel y Herman Dersch es “el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónomas, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellos”.<sup>6</sup>

Para Folch “son las normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patrones y obreros”.<sup>7</sup>

c).- Definiciones que atienden al objeto de la relación de trabajo.

Capitant y Paul Cucho establecen que “la legislación obrera tiene por objeto el contrato del trabajo”.

---

<sup>5</sup> HUECK, Alfred y H. C., NIPPERDEY, *Compendio del Derecho del Trabajo*, Revista de Derecho Privado, Madrid, p.19.

<sup>6</sup> KASKEL, Walter y DERECH, Herman, *Derecho del Trabajo*, Ediciones Depalma, Buenos Aires, p.4.

<sup>7</sup> FOLCH, Gallart, *Derecho Español del Trabajo*, Barcelona, 1936, p. 9.

Rafael Caldera concibe al derecho del trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.<sup>8</sup>

d).- Definiciones que atienden a la relación del trabajo en sí misma.

Son dobles las definiciones que atienden a la relación laboral y que se complementan señalando los fines que debe realizar la norma reguladora de estas relaciones. De este modo. Galli afirma que el derecho del trabajo es “el conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana”.<sup>9</sup>

Pérez Botija considera, dentro de este grupo, que es “el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones

---

<sup>8</sup> CALDERA, Rafael, *Derecho del Trabajo*, Editorial El ateneo, Buenos Aires, 1969, p. 77.

<sup>9</sup> GALLI Pujato, Juan M., *Sobre el Concepto del Derecho del Trabajo*, Revista del Trabajo, Buenos Aires, 1952. T.VI, pp. 54 y 55.

de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo”.<sup>10</sup> Esta definición contiene la relación reguladora, y los fines de las normas laborales.

e).- Definiciones complejas.

Es posible encontrar definiciones que tratan de poner en claro las principales características de nuestra disciplina, con el riesgo de caer en lo descriptivo, con lo que se pierde la nota científica que debe contener una definición.

Para Castorena “el derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios, personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan”.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> PÉREZ Botija, Eugenio, *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1960, p. 20.

<sup>11</sup> CASTORENA J. Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, Fuentes Impresores, México, 1973, p. 5.

f).- Definiciones dobles.

Este sistema lo siguen los autores que consideran necesario distinguir, entre el derecho laboral en sentido amplio y doctrinal y el derecho laboral en su sentido jurídico o estricto. Manuel Alonso García da una doble solución. “En sentido amplio doctrinal, derecho del trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena.”

Mientras que, “en sentido estricto o jurídico-positivo, derecho del trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia”.<sup>12</sup>

Estas diferencias carecen de sentido en el sistema jurídico mexicano, en virtud que el trabajo que regula la Ley sólo es el trabajo subordinado.

g).- Definición.

---

<sup>12</sup> ALONSO García, Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, Ediciones Ariel. Barcelona, p. 75.

Diversos autores mexicanos han definido de manera clara al derecho del trabajo.

Para Trueba Urbina; define al derecho como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>13</sup>

De la Cueva; “el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.<sup>14</sup>

Néstor de Buen expresa que “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir

---

<sup>13</sup> TRUEBA Urbina, Op. cit., p. 135.

<sup>14</sup> DE LA CUEVA, 1969, Op. cit., p. 263.

el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.<sup>15</sup>

Alfredo Sánchez Alvarado dice que “derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.<sup>16</sup>

A mi criterio consideró que el derecho del trabajo; es el conjunto de normas jurídicas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales que busca el equilibrio de los factores de la producción entre la clase trabajadora y los patrones. El artículo 123 Constitucional regula las relaciones del trabajo mediante la legislación laboral

---

<sup>15</sup> DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 4ª. Ed., México, Porrúa, 1981, p.16.

<sup>16</sup> SANCHEZ Alvarado, Alfredo, *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, México, 1967, p. 36.

reglamentaría del Apartado “A”, que se refiere precisamente a la Ley Federal del Trabajo, así como al Apartado “B”, que regula las relaciones laborales entre los trabajadores al servicio del gobierno, federal, estatal y local, y sus diferentes dependencias. Sin embargo, el apartado B, en lo que se refiere a la fracción XIII del numeral en comento, excluye a los empleados ministeriales y policiales de la relación laboral, porque es administrativa, pasando por alto que el principio general del derecho y de acuerdo con la ideología social del artículo 123 constitucional, se reglamentaron las relaciones entre capital y trabajo, con un carácter reivindicatorio, al introducir prestaciones como mejoramiento y protección de los salarios, otorgamiento de habitación para el trabajador, primas de antigüedad para retiros voluntarios, y por cuanto ha lugar a la aplicación supletoria de la legislación laboral porque se rigen por sus propias leyes, los priva de los derechos antes mencionados.

#### 1.4 La Libertad de Trabajo

Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción

que la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5 de la Constitución.

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.”

“El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.”

“La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”



Es preciso indicar que el párrafo que antecede también se encuentra en la Ley, pero adquiere máxima relevancia cuando se le consagra como una garantía constitucional.

El constituyente ha puesto énfasis en esta idea que la reitera cuando señala en el artículo 123 el derecho al trabajo que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”

“De acuerdo con esta parte del artículo 5o., los individuos tienen libertad para elegir la industria, profesión o trabajo que les acomode, con ciertas limitaciones, a saber:

- Licitud.
- Determinación judicial cuando se vulneran derechos de terceros.
- Resolución gubernativa cuando se ofendan los derechos de la sociedad.<sup>17</sup>

## 1.5 La Igualdad de Trabajo

---

<sup>17</sup> MÉNDEZ Cruz, José Ricardo, *Derecho laboral un enfoque práctico*, McGraw-Hill, 1ª. Ed., México, 2009, p.9.

Entre este principio y el anterior hay una vinculación tan estrecha que, a decir de Mario de la Cueva, la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla; esto es, que ambos principios son fundamentales en virtud que se complementan y por tanto constituyen la razón de ser del derecho la laboral.

El tratadista brasileño Mozart Víctor Russomano señala que “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 beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo”.<sup>18</sup>

El principio de igualdad se puede desdoblar en dos subprincipios que son:

- Para trabajo igual, salario igual, y
- Para trabajo igual, prestaciones iguales.

---

<sup>18</sup> RUSSOMANO Mozart, Víctor, *La Estabilidad del Trabajo en la empresa*, UNAM. 2ª. Ed., México, 1981, p. 9.

Ambas premisas pueden quedar comprendidos en el primero, atendiendo a lo establecido en los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

“Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

Se ha optado por distinguir entre género y especie para hacer más fácil la explicación del desdoblamiento del principio de igualdad.

Salario en sentido amplio { a) Salario en sentido :  
sueldo, y  
b) Prestaciones

I.-Para trabajo igual, salario igual.

Esta premisa está prevista en la Constitución; el artículo 123, Apartado “A”, fracción VII, determina:

“VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.”

Como ordenamiento legalizado, la Ley se encargó de recoger este principio y desarrollarlo en disposiciones tan claras como las contenidas en los artículos 5º, fracción XI, 56 y 86 de la Ley Federal del Trabajo.

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

“XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

“Artículo 56.- Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

“Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

Señala Sánchez Alvarado, señala que este razonamiento, consagrado en nuestra legislación laboral, ha sido adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)), pero en un sentido diferente, ya que en tanto la regla mexicana postula: “para trabajo igual, corresponde salario igual”, el postulado de la OIT reza: “para trabajo de igual valor, igual salario”.

En tanto que el principio mexicano toma como base un criterio objetivo, el de la OIT se apoya en un criterio subjetivo; deja la calificación del trabajo desempeñado al libre arbitrio del patrón que lo recibe, lo cual representa un margen relativamente corto de beneficio al trabajador.

Es importante, hacer alusión a la trayectoria establecida en nuestra constitución, donde abundan las preguntas y respuestas. Podemos hablar de resultados, sin ignorar los espacios pendientes de cultivo y las interrogantes que guardan solución. Y también reconocemos la necesidad de innovar y mejorar, cambiar y renovar. Como depositarios de una confianza y una responsabilidad que nos comprometen, esperamos tener la lucidez y la voluntad para abrir los nuevos caminos que demandan las circunstancias.

## II.-Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Este principio se sustenta bajo las mismas directrices que el anterior, de allí que le sean aplicables las mismas disposiciones, con la salvedad de que bajo este principio no sólo se hace referencia al salario propiamente dicho, denominado

indistintamente sueldo, raya, etc., sino a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador.

Coherentemente con ambos principios, para que el artículo 86 fuera comprendido con mayor claridad, podría quedar de la manera siguiente:

“A trabajo igual, desempeñado en empresa o establecimiento, puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder sueldos y prestaciones iguales.”

Al hablar de igualdad como principio rector del derecho laboral, se considera la ausencia de distinciones, privilegios especiales o trato diferente en circunstancias similares; es decir, no puede haber distinciones en trabajos similares por consideraciones de sexo, edad, raza, credo religioso, etcétera. Cabe destacar que el principio de igualdad y el de libertad son fundamentales, se complementan y constituyen la razón de ser del derecho laboral. Ahora bien, en el diccionario de la Real Academia Española alude a la igualdad ante la ley, y señala que

es el “principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos”.<sup>19</sup>

En otro aspecto, en cuanto a las garantías individuales implica necesariamente relacionar a la igualdad con la ley. La igualdad mencionada en diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es jurídica y se traduce en el tratamiento igualitario que deben recibir las personas que se encuentren en una determinada situación, regulada por cuerpos normativos. Por lo tanto, el concepto de garantías de igualdad “pueden definirse como los derechos públicos subjetivos que toda persona puede oponer a los órganos del Estado, a fin de recibir un trato acorde con la situación jurídica en que se encuentren, evitando así situaciones discriminatorias, basadas en características irrelevantes para los supuestos contemplados por las leyes.”<sup>20</sup>

## 1.6 Requisitos para Constituir la Relación

---

<sup>19</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la lengua española*, t. II22a. ed., Madrid, España Calpe, 2001, p. 1248.

<sup>20</sup> Comité de Publicaciones y Promoción Educativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Las garantías de Igualdad*, *Colección Garantías individuales*, num, 3, 2ª. Ed., pg. 33



En la técnica jurídica, requisito es toda circunstancia o condición necesaria para la existencia o ejercicio de un derecho, para la validez y eficacia de un acto, para la exigencia de una obligación. Referidos al contrato, los requisitos designan los presupuestos personales, reales y formales que deben concurrir para su perfección y eficacia.

Según sus grados imperativos o circunstanciales, se distingue entre requisitos esenciales, naturales y accidentales, clase esta última en que no existe propiamente la necesidad que los requisitos requieren. Esenciales son la capacidad, el consentimiento, el objeto y la discutida causa. Naturales, los propios de cada convenio, como la prestación de servicios y el salario en la contratación laboral. Los accidentales los configuran la condición, el plazo, el modo y las cláusulas específicas.

En otra biopsia de los elementos contractuales, sus requisitos se subdividen en comunes: el consentimiento, la capacidad, el objeto y la causa; especiales: bilateral, onerosidad, índole personalísima y otros caracteres; y particulares o especialísimos: subordinación, profesionalidad, exclusividad y estabilidad.

El elemento básico de todos los contenidos jurídicos no es el Derecho subjetivo, sino la relación jurídica, uno de los temas más bellos del derecho del trabajo lo constituye el de la relación laboral. De una parte se asocia con la problemática de la técnica jurídica, cuando se intenta encuadrar los orígenes y las características de la relación de trabajo, en el lugar que pueda corresponderle en la clasificación de las diferentes categorías jurídicas.

Dice De Buen Lozano Néstor, “toda relación prevista en una norma tiene, en cuanto se le contempla desde ella, el carácter de una relación jurídica. Una relación no es jurídica por sí: lo es por su aptitud para ser apreciada jurídicamente”.<sup>21</sup>

## Capacidad

En el campo estrictamente jurídico, la capacidad es la aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo. También la suficiencia para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas determinadas. Más en concreto aquí, la habilidad o potestad para contratar, para adquirir derechos y

---

<sup>21</sup> DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 8ª. Ed. México, Porrúa, 1991, p. 539.

contraer obligaciones. La capacidad, o aptitud de obrar válidamente por uno mismo, constituye la regla jurídica; y la incapacidad, la excepción, que debe constar expresamente en la ley u otra norma. “La capacidad para contratar es la regla general, la incapacidad, la excepción. Existen varios tipos de incapacidad, entre ellas se encuentran la de goce y la de ejercicio; la general y las especiales.”<sup>22</sup>

Capacidad se diferencia de personalidad la segunda indica la posibilidad de ser sujeto de derechos; la primera la de obrar válidamente. Abolida la esclavitud y suprimida la muerte civil, la personalidad se le reconoce a todo hombre o mujer desde el nacimiento hasta la muerte. La capacidad con regulación muy variable en tiempo y en el espacio, no se les puede otorgar ni a los niños ni a los locos aparte otras categorías.

En principio, la capacidad laboral se adecua a las disposiciones generales del Derecho Común, aunque con características especiales. Destacan, en primer término, la igualdad contractual reconocida a hombres y mujeres en el

---

<sup>22</sup> PÉREZ Fernández Del Castillo, Bernardo, *Contratos Civiles*, 4ª. Ed., Porrúa, México, 1996, P.90.

Derecho de Trabajo y el establecimiento de una mayoría de edad anticipada con respecto a la civil.

La diferente posición de las partes en el contrato de trabajo lleva a establecer reglas distintas de capacidad para el trabajador y para el patrono. El primero compromete, o puede comprometer, aparte intereses puramente patrimoniales, como los relativos al salario, su propia persona física o moral; mientras el empresario, al contratar, pone en juego importantes intereses económicos y poderes de dirección que no permiten adelantar su mayoría de edad laboral. Otra circunstancia peculiar, en cuanto a capacidad, proviene de la índole personalísima de la prestación laboral, que exige la acción del mismo trabajador y excluye la obligación por representante legal. No cabe desconocer que, en la práctica, la presión paterna en los hogares necesitados conduce a prestaciones más o menos forzosas de los jóvenes trabajadores.

Capacidad jurídica y capacidad de obrar

Capacidad jurídica es la aptitud que tiene una persona para ser sujeto o parte, por sí o por representante, en las relaciones

jurídicas; ya como titular de derechos o facultades, y obligado a una prestación o al cumplimiento de un deber. La capacidad de obrar implica la posibilidad de realizar actos con eficacia jurídica. La primera constituye el género, por pertenecer hoy a todos, la segunda configura la especie, porque han de reunirse cualidades físicas, como cierta edad, condiciones espirituales, como la salud mental, y no estar incurso en incapacidades o prohibiciones establecidas por el Derecho Positivo.

La capacidad jurídica, se regula por los principios de Derecho Civil, la capacidad de obrar, tan distinta como las esferas jurídicas, “el Código Civil distingue la capacidad jurídica (art.1o.) de la capacidad de obrar (art. 2o.): la primera es la idoneidad, que nuestra ley reconoce a todo hombre desde el momento de su nacimiento, para ser sujeto de derechos; la segunda es la idoneidad, que la ley reconoce a quien haya cumplido una determinada edad, para proveer con su voluntad al ejercicio de los propios derechos.”<sup>23</sup> Varía de una a otra rama del derecho y hasta de sus distintas instituciones. Se demuestra así, en lo más amplio, por la citada circunstancia de adelantarse

---

<sup>23</sup> Calamandrei, Piero. *Derecho Procesal Civil*, Volumen 2. Traducción y compilación: Enrique Figueroa Alfonso y Editorial Pedagógica Iberoamericana, S.A. de C.V. Ed., Mexicana, Reg. No. 1706, P.193.

la mayoría para la contratación laboral; y en lo más específico, por ser diferente la capacidad para poder trabajar y para comprobarlo que alcanzar la mayoría de edad existe ya numerosos empleos o puestos en que no cabe pedir el ingreso, por haberse excedido la edad máxima reglamentaria.

Como reverso de la capacidad, la incapacidad es el defecto o falta total de aptitud para ejercer derechos y contraer obligaciones. La prohibición se caracteriza por el vedamiento establecido por la ley o autoridad con facultades para restringir la acción de los demás. Las incapacidades suelen fundarse en causas permanentes o de convivencia absoluta; en tanto que las prohibiciones se adaptan más a lo circunstancial y permiten excepciones y hasta derogación. “Desde la plena capacidad de obrar y la absoluta incapacidad, puede haber situaciones intermedias: ya en el sentido de que la incapacidad puede estar limitada únicamente a ciertos actos, mientras que respecto de las demás existe la capacidad plena, ya en el sentido de que la voluntad del incapaz, aun no siendo absolutamente irrelevante, necesita, para ser jurídicamente operativa, ser asistida o autorizada por la voluntad de otra persona.”<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Calamandrei, Piero, Op. cit., P. 195.

## Consentimiento, Definición y Elementos.

Consentir del latín consentiré, de cum, con, y sentiré, sentir expresa compartir un sentimiento o el parecer, permite una cosa o condescender que se realice. De allí que el consentimiento es el acuerdo deliberado, consiente y libre de la voluntad, respecto a un acto externo, querido espontáneamente, sin cortapisas ni vicios que anulen o destruyan la voluntad. La inteligencia, como se ha dicho, delibera: la conciencia, juzga; la voluntad, resuelve. La coincidencia de voluntades, el acuerdo personal que el consentimiento concreta, significa el elemento más substancial, al punto de haberse calificado con exactitud y elegancia como el alma del contrato.

El consentimiento presume los elementos siguientes: a) pluralidad de sujetos, porque la contratación consigo mismo no se admite en el convenio de trabajo; b) capacidad, porque nada vale jurídicamente la voluntad del que no puede obligarse ni aceptar ajenas obligaciones; c) voluntad, que exprese la

---

conformidad contractual y el resultado de las voluntades singulares; d) declaración, por la insuficiencia y el resultado de las voluntades singulares; e) declaración, por la insuficiencia vincular del consentimiento interno o psicológico, aunque puede ser tácita o expresa la misma; f) concordancia entre la voluntad interna y la declaración, cuya discrepancia divide a la doctrina, si bien los prácticos se inclinan por la preferencia de la declaración para consolidar las situaciones jurídicas, a menos de prueba en contrario.

Se manifiesta el consentimiento por ofertas o propuestas de una parte o de ambas, que acepta la otra. Es expreso el que se concreta mediante palabras o escritos que no ofrezcan dudas; u tácito es el derivado de hechos o actos que autoricen a presumirlo. Para la validez, el consentimiento debe ser libre y voluntario; se presume voluntario y libre mientras no se pruebe lo contrario; esto es, haberlo conseguido por error, arrancando con violencia u obtenido por dolo, engaño o ardid. A menos de preceptos particulares, las reglas generales del consentimiento en lo civil rigen en lo laboral. “El consentimiento es el acuerdo de dos o más voluntades sobre la creación o transmisión de



derechos y obligaciones. Este debe recaer sobre el objeto jurídico y el material del contrato.”<sup>25</sup>

Expresa o tácitamente, el consentimiento es requisito esencial del contrato de trabajo; si falta, puede haber trabajo, pero no contrato. Si la voluntad individual de las partes presenta esa importancia para crear el vínculo contractual, no reviste la misma trascendencia para la regulación concreta, para establecer las distintas cláusulas de las estipulaciones. Se debe esto a que la voluntad del legislador, al servicio de la justicia y para equilibrar la posición del trabajador, traza los derechos y obligaciones principales del contrato del trabajo, sin permitir derogaciones ni ante el acuerdo dual del acreedor y deudor de trabajo. Por esa razón, el consentimiento resulta eficaz para iniciar o para rescindir por mutuo acuerdo el contrato de trabajo; pero no para modificar las cláusulas esenciales de la relación jurídica fijadas previamente por el legislador o en los pactos colectivos de trabajo. El contrato colectivo de trabajo es un instrumento que armoniza los intereses de patrones y obreros. “El contrato colectivo pretende nivelar las condiciones de trabajo de todos los obreros, y puede celebrarse por tiempo indefinido, por un

---

<sup>25</sup> PÉREZ Fernández Del Castillo, Bernardo, Op. cit. P.22.

tiempo determinado o por una obra determinada (esta última es la menos común).<sup>26</sup>

## 1.7 Administrativa

La palabra administración viene del latín *administratio* que significa acción de administrar.

ADMINISTRAR está compuesto por *ad* y *ministrare* que significan conjuntamente “servir”

Servir la palabra lleva implícita una actividad cooperativa que tiene el propósito de servir.

La palabra administrar equivale a gobernar, regir o cuidar.

En un sentido general significa Acción y efecto de cuidar un bien o un patrimonio, con el fin de asegurar su normal productividad o bien la función consistente en asegurar la aplicación cotidiana de las leyes, y la marcha diaria de los

---

<sup>26</sup> SANROMÁN Aranda, Roberto y CRUZ Gregg Angélica, *Derecho Laboral*, 1ª. Ed., McGRAW-WILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. P. 89.

servicios públicos, reunidos bajo la dirección del gobierno y para el beneficio del pueblo.

Andrés Serra Rojas, la concibe como la “función administrativa es la actividad que normalmente corresponde al Poder Ejecutivo, se realiza bajo el orden jurídico y limita sus efectos a los actos jurídicos concretos o particulares, que tiene como finalidad la prestación de un servicio público o la realización de las demás actividades que le corresponden en sus relaciones con otros entes públicos o con los particulares reguladas, por el interés general y bajo el régimen de policía o de control”.<sup>27</sup>

Para Jiménez Castro “La administración es una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas y cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograr”.

---

<sup>27</sup> SERRA Rojas, Andrés, *Derecho Administrativo*, 14ª. Ed., México, Porrúa, 1988, t. I, pp. 58 y 59.

Aspectos fundamentales: La ciencia de la administración es el estudio sistematizado de la actividad y el órgano que la realiza bajo tres aspectos:

- Órgano que la realiza
- Actividad en que se concreta
- Disciplina que debe seguirse

Será Rojas, la define: El concepto de “administración” en su acepción general, se refiere a cualquier actividad privada o pública.

La administración es un proceso necesario para determinar o alcanzar un objetivo o meta, por medio de una estructura que nos lleva a una acción efectiva o esfuerzo humano coordinado y eficaz, con la aplicación de adecuadas técnicas y aptitudes humanas. Así pues, en sus expresiones más acabadas encontramos teorías ligadas a modelos o corrientes de cómo el pensamiento institucionalismo y el positivismo Kelsiano y Adolf Merkl, etc. Aun cuando se acepta la idea de Kuhn sobre los saltos de paradigma, lo cierto es que las nuevas explicaciones van siendo una composición de tradición y de modernidad,

ahora bien, si en la actualidad una nueva teoría prescindiera del análisis de conceptos como la relación jerárquica, el acto administrativo, el principio de legalidad, el servicio público, en ese orden de ideas es obvio que todo ejercicio de construcción teórica abre nuevos horizontes sobre los hombros del conocimiento que darían motivo a examinar algunas cuestiones centrales en la disciplina del derecho administrativo.

“Si la oposición entre legislación y administración la reducimos, como hemos intentado, a una diferencia en su respectiva distancia a la Constitución, se allana mucho el camino para una fijación de fronteras. Si reconocemos en la Constitución el fundamento y codificación común de toda actividad estatal, lo mismo de la administración que de la legislación, no nos queda como nota diferencial entre ambas sino que la Constitución representa para la legislación un fundamento inmediato, mientras que para la administración es mediato, y, como veremos más tarde, a través de la legislación. De este modo, esa diferencia absoluta entre legislación y administración queda relativizada: la administración, que suele representarse como coordinadora con la legislación, queda subordinada a ella, y finalmente, ambas llegan a ponerse en tan

íntimo contacto que la separación se convierte en una cuestión que interesa solamente a una sistemática adecuada.”<sup>28</sup>

## 1.8 Doctrina Administrativa

La doctrina administrativa distingue dos conceptos fundamentales de administración. El primer concepto se reduce a la función de administrar; el segundo hace referencia a los diversos órganos a los que se encomienda la función de administrar.

Doctrinalmente se han venido distinguiendo dos campos en las relaciones de la administración:

- Administración Privada
- Administración Pública

La administración pública aprovecha todas las experiencias de la administración en general, sus técnicas, métodos, principios y procedimientos, en una constante labor de publicidad de ellos.

---

<sup>28</sup> MERKL, Adolf, *Teoría general del derecho administrativo*, Nacional, México, 1980, p.30.

La Administración Privada: Puede ser en forma individual o asociada y sus objetivos se centran en el bienestar personal, familiar o social; pues es notable el interés lucrativo en la industria, en el comercio o en la prestación de servicios públicos; su reflejo está en la organización empresarial como persona física o moral, su régimen jurídico es derecho privado, bajo la rectoría, control y regulación del estado.

La administración pública y la privada son ramas especializadas de la misma ciencia administrativa y, por tanto, sus principios teóricos tienen bases científicas comunes, puesto que ambas son parte de un todo.

Muchas de las técnicas que se usan pueden aplicarse indistintamente en los dos sectores; apreciándose diferencias sustantivas de fondo y de ambiente y de ajustes de forma para adaptarlas a las situaciones variables de tamaño y naturaleza de la empresa o institución.

Diferencias: El tamaño y complejidad de las estructuras y procedimientos de la maquinaria pública y la diversidad de las actividades que la componen que dificultan la toma de

decisiones y la coordinación entre sus diferentes partes, la participación múltiple de personas y grupos y el alto grado de interrelación e interdependencia que existe entre diversos factores que componen ese sector público.

Existe también un mando múltiple ejercido por diferentes personas y grupos que toman liderazgo y actúan a través de funciones directas o indirectas en las decisiones legislativas y ejecutivas. Las presiones de grupo son de mayor magnitud y variedad en el sector público que en el privado.

Incentivos: Hay variaciones fundamentales también entre ambas administraciones en sus incentivos o motivaciones, que en el caso del sector público son carentes de ambiciones lucrativas y también en las formas de medición que se tienen a falta de ganancias.

Medios y límites: Existen también diferencias en los medios y límites de acción que se tiene en uno y otro sector, ya que existe una mayor rigidez legal y reglamentaria en la administración pública, para garantizar así al menos en su sistema democrático de gobierno, que el poder se ejerza dentro de ciertos límites de interés de las mayorías.



En la administración privada la aplicación de los principios y sus propias realizaciones se logran con mayor dinámica y de allí posiblemente surja el criterio bastante generalizado que la administración de los negocios es eficiente, en tanto la pública, no lo es.

Otros aspectos importantes de diferenciación: Hay tareas y controles que el Estado lleva a cabo exclusivamente con su organización. La tarea gubernamental es enorme, compleja, difícil y dominada por el interés general a través de la cual el Estado ejerce una acción tutelar. “tiene por objeto la organización, los medios y las formas de la actividad de las administraciones públicas y las consiguientes relaciones jurídicas entre aquéllas y otros sujetos.”<sup>29</sup>

La imparcialidad, desinterés y la equidad condicionan la conducta administrativa.

---

<sup>29</sup> PARADA, Ramón, *Derecho Administrativo I*, 8ª. Ed., Marcial Pons. Madrid, 1996, p. 12.

El gobierno es responsable ante el pueblo, de quien recibe los medios económicos para su conservación, desarrollo y superación.

El Estado representa un poder inmenso de coacción.

La eficiencia, uniformidad y estabilidad de una entidad gubernamental no debe medirse por sus ingresos y gastos, sino por la calidad e intensidad con que se realicen los propósitos públicos.

Principios de administración:

- La planeación.
- La organización.
- La dirección.
- El control.
- La administración de personal.
- La coordinación.
- La información.
- El presupuesto.
- La investigación.
- La prognosis.

Realidades del Derecho Administrativo: El Poder Ejecutivo Federal durante las primeras siete décadas del siglo pasado tuvo un crecimiento expansivo, pues de 3 entidades que se crearon en 1925, se llegó a cerca de 1250 en el año de 1982.

La Administración Pública Federal se volvió complicada, con procedimientos administrativos lentos y abrumadores, con niveles jerárquicos variados, por tanto, con una estructura piramidal enorme y con grandes problemas prácticos.

Problemas que presenta a partir de la década de los años 80.

- Excesivo endeudamiento externo
- Escasez de recursos públicos
- Apertura comercial
- Aumento demográfico
- Incremento de la demanda de servicios públicos.

Supuesta solución modernización del Estado:

- Redimensionamiento del sector público.
- Adelgazamiento de entidades centrales y paraestatales
- Eficiencia de la Administración Pública.
- Evaluación del desempeño de los servidores públicos
- Transparencia administrativa

- Servicio civil de carrera
- Modelo de Administración Pública orientada a resultados.

Sistema de cambio de la Administración Pública:

- El internacional
- El nacional
- En el internacional se aprecia un permanente proceso de evolución y mejoramiento de los mecanismos para administrar y promover el desarrollo de diversos países mediante:
  - Utilización de sus aparatos administrativos públicos como instrumento estratégico para otorgar mayor competitividad a sus respectivas economías.
  - Impulsar sus sectores productivos; y,
  - Promover la PARTICIPACIÓN SOCIAL en las decisiones y en la evaluación de la gestión gubernamental.
- En algunas naciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) a la cual México se integró en mayo de 1994, se han logrado transformaciones significativas en la eficiencia de sus mercados y de su planta productiva; así como en la

satisfacción de las expectativas sociales de sus poblaciones.

- Los resultados alcanzados en la última década del siglo pasado por los gobiernos del Reino Unido, Canadá, Nueva Zelanda, Australia y más recientemente Estados Unidos, Portugal y España, muestran que las acciones de gobierno inciden positiva o negativamente en el entorno para el desarrollo de las actividades industriales, comerciales y las condiciones de vida de sus habitantes.

En la ONU: Los resultados alcanzados en la última década del siglo pasado por los gobiernos del Reino Unido, Canadá, Nueva Zelanda, Australia y más recientemente Estados Unidos, Portugal y España, muestran que las acciones de gobierno inciden positiva o negativamente en el entorno para el desarrollo de las actividades industriales, comerciales y las condiciones de vida de sus habitantes.

En el plano nacional: La sociedad más informada, más participante y crítica, reclama la mejora permanente de los servicios gubernamentales, mayor transparencia y honestidad en las acciones de gobierno y el uso de recursos públicos, y un

proceso de rendición de cuentas más completo, desagregado y con amplia difusión.

El servicio público debe:

- Tener cobertura
- Calidad
- Efectividad específicamente en términos de costo social que supone la deficiencia en su funcionamiento, así como definir los campos en que se deben promover incentivos a la actividad de los particulares, con el fin de lograr la flexibilidad que deben tener las dependencias y entidades para responder a circunstancias cambiantes.

En España Vicente Santamaría de Paredes explicaba en 1885: “La palabra administración no sólo significaba la acción de administrar, sino que también se usa para la personalidad que administra, y políticamente hablando, el organismo del Estado encargado de administrar. Este organismo es el Poder Ejecutivo.”

Thomas Woodrow Wilson: Presidente estadounidense, encuadró a la administración pública dentro del Poder Ejecutivo,

al aseverar: “La administración es la parte más ostensible del gobierno; es el gobierno en acción; el Ejecutivo operante, el más visible aspecto del gobierno.”

Para los autores clásicos no bastaba con enunciar simplemente los elementos de la administración, era necesario ir más allá y establecer las condiciones y normas dentro de las cuales las funciones del administrador deberían ser aplicadas y desarrolladas. El administrador debe obedecer a ciertas normas o reglas de comportamiento que le permitan desempeñar bien sus funciones de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. De allí los llamados principios de la administración desarrollados por casi todos los autores clásicos como normas y leyes capaces de resolver los problemas organizacionales.

La ubicación del derecho administrativo como referente: La teoría del derecho administrativo como conjunto de conocimientos sobre un objeto requiere de su delimitación. Formulada como pregunta sería: ¿Qué parte del ordenamiento jurídico es el derecho administrativo? La pregunta y sus consiguientes respuestas presentan varias implicaciones. Una es epistemológica, es decir, resuelve un problema de conocimiento:

las normas que serán el material de análisis de la teoría del derecho administrativo. Una segunda implicación, relacionada con la primera, es que tales normas serán parte de la enseñanza de una asignatura que forma parte de un programa de educación profesional.

La cuestión de las funciones y de los órganos del Estado. Las ideas de limitación del poder mediante su división crearon un sistema de frenos y contrapesos, a cuya racionalización contribuyeron Montesquieu y Locke, quienes concretaron el constitucionalismo europeo y estadounidense. Esa división relacionó las funciones de legislación, justicia y administración, con órganos estatales y distintos, la idea básica era que el poder no debe concentrarse. No obstante, aun cuando en principio cada función debiera corresponder con su órgano estatal, lo cierto es que esta correspondencia ocurre en grado: así, por ejemplo, si bien el Legislativo su función principal es emitir leyes, también juzga y administra: así pasa también con los otros poderes en su respectiva función. Por lo tanto, función y órgano es importante a que explica por qué en la teoría del derecho administrativo se habla de criterios funcionales u orgánicos. Fraga, por ejemplo, entiende que la rama del derecho público “regula la actividad



del Estado que se realiza en forma de función administrativa”<sup>30</sup>; luego entonces, la parte del derecho público tiene por objeto la organización, los medios y las formas de la actividad de las administraciones públicas y las consecuentes relaciones jurídicas entre aquellas y otros sujetos.

Transportados a su extremo y si atendemos sólo la función, estos criterios nos conducen a un derecho administrativo “horizontal”, es decir, que comprenda la función administrativa de los órganos estatales excluyendo las funciones no administrativas; en cambio, un criterio orgánico se limitará a lo que concierne a la administración o las administraciones, excluyendo a los otros órganos estatales aun cuando realicen funciones administrativas.

Las características de la función administrativa, en nuestro país Fraga marcó el criterio influyente para distinguir la función administrativa. Elaboró una construcción de lo que, a su juicio, sería su “naturaleza”, de modo que se distinga la legislativa y de la función jurisdiccional. Considera que el derecho administrativo “regula la actividad del Estado que se realiza en

---

<sup>30</sup> Fraga Gabino, *Derecho Administrativo*, Porrúa, México, 2001, p.13.

forma de función administrativa”.<sup>31</sup> Fraga acogió en parte la idea importante en su tiempo, proveniente de la doctrina francesa, en el concepto de “atribución” que sirve como base para la sistematización del derecho administrativo, pues compagina las nociones de poder y servicio público.

### 1.9 Laboral

Esta denominación ha tenido una amplia aceptación, inclusive se llegan a utilizar como sinónimos “Derecho Laboral” y “Derecho del Trabajo”, en virtud de que ambos llevan el mismo significado; sin embargo, en caso de decidirse por alguno se opta por el segundo, toda vez que bajo ese nombre se ha incorporado a la actual legislación.

En ese sentido, es prudente ocuparse del nombre que más conviene a la asignatura.

Derecho del Trabajo, es la denominación más propia para la disciplina. Su amplitud comprende todo el fenómeno del trabajo.

---

<sup>31</sup> Fraga Gabino, op.cit.,p.13.

Bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones laborales.

Señala Néstor de Buen que esta denominación es la que ha tenido mayor aceptación entre los tratadistas; “en rigor, no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la Ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo...A pesar de ello no cabe duda de que el concepto ‘Derecho del Trabajo’ es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy se produce el fenómeno de que el continente sea mayor que el contenido, no dudamos que, en fuerza de la expansión del Derecho Laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo”.<sup>32</sup>

Sánchez Alvarado Alfredo, señala que “aunque se ha criticado la denominación anterior diciendo que es demasiado amplia, en virtud de que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina, es aceptada, sin embargo, por el grueso de la corriente internacional, debido a que tiende a ampliar constantemente su ámbito de acción...en efecto, el

---

<sup>32</sup> DE BUEN Lozano, *Derecho del Trabajo*, 4ª. Ed., México, Porrúa, 1981, pp.30 y 31.

Derecho del Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo, según señala el artículo 123, en su apartado A, de la constitución: "...El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

“A.- Entre otros los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, TODO CONTRATO DE TRABAJO:

“Y.-continúa Sánchez Alvarado—de donde se llega a la conclusión de que el Derecho del Trabajo rige sobre cualquier prestación de servicios, cuando se preste mediante un contrato de trabajo”.<sup>33</sup>

Esta denominación la han adoptado, entre otros, los siguientes juristas: En Argentina: Ernesto Krotoschin, Mario L. Deveali, Rodolfo Anival Napoli y Alfredo J. Ruprecht. En Chile Francisco Walter Linares, Alfredo Goete Berrios y Luis Manzano. En Uruguay: Américo Plá Rodríguez y Héctor Hugo Barbagelata. En Brazil Mozart Víctor Russomano, Cesarinho

---

<sup>33</sup> SÁNCHEZ Alvarado, Op. Cit., p.32.

Junior y Octavio Bueno Magano. En Bolivia: Roberto Pérez Patón. En Venezuela: Rafael Caldera. En Colombia: Guillermo Camacho Enríquez. En Guatemala: Mario López Lanavia. Y en México: Mario de la Cueva, Néstor de Buen Lozano, Alberto Trueba Urbina, Euquerio Guerrero, Enrique Álvarez del Castillo, Alfredo Sánchez Alvarado, Baltasar Cavazos, etcétera.

En este capítulo se hace necesario hablar de las fuentes del derecho laboral, que refieren el origen de esta materia, en este caso, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

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

Relacionado a lo anterior, se concluye que las fuentes del Derecho Laboral son las enunciadas a continuación:

- a) Legislación, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la ley Federal del Trabajo, los Reglamentos que se desprenden de la Ley Federal del Trabajo, los Tratados Internacionales.
- b) La analogía
- c) Los principios Generales del Derecho.
- d) La jurisprudencia.
- e) La costumbre.
- f) La equidad.

Sin embargo, el artículo señalado, considera como otra fuente del Derecho a la equidad, pero esta característica es uno de los principios del Derecho Laboral, que en lo subsecuente se explicarán los motivos del porqué se llega a la conclusión que es un principio más no una fuente de esta materia.

A continuación se explica cada fuente del Derecho Laboral.

- a) La legislación: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el ordenamiento normativo superior de cualquier ley laboral, en sus artículos 3, 5, 32, 73 fracción X, 115 fracciones VIII, 116 fracción V y 123, señalan la libertad del empleo, la preferencia de los trabajadores mexicanos sobre los extranjeros, la facultad que el Congreso de la Unión para legislar en materia Laboral, la regulación de los trabajadores al servicio de los municipios y entidades federativas.

El artículo 123 se divide de la siguiente manera:

Apartado A	Apartado B
Rige entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo	Rige entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal, los Estados, los Gobiernos Municipales y sus trabajadores.
Es el fundamento para la ley Federal del Trabajo.	Es el fundamento para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley de los Servidores Públicos del Estado

	de México, así como de todas las leyes de los Estados de la República Mexicana.
Determina la creación de Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para la resolución de controversias, y Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje.	Se establece que los conflictos serán resueltos por los Tribunales Estatales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Local de Conciliación y Arbitraje; de cada uno de los Estados de la República Mexicana.

b) La Analogía, es el método por el que una norma jurídica se extiende, por identidad de razón, a casos no comprendidos en ella.

A lo que se refiere es que si se presentan casos que no estén contemplados en una disposición específica de la ley, pero son semejantes a los casos previstos en la misma, podrá aplicarse.



- c) Los principios Generales del Derecho, son ideas y verdades jurídicas que sirven como orientación a un sistema legal que han prevalecido a través del tiempo y genera la norma jurídica, un ejemplo es el nacimiento de la justicia social que debiera tener cada trabajador, misma que se usó de antecedente para generar el artículo 123 Constitucional.
- d) La Jurisprudencia, es la interpretación de las leyes que emiten el Poder Judicial de la Federación.  
La jurisprudencia se forma con cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario.
- e) La Costumbre, es la práctica reiterada de ciertos actos, como cuando un patrón obsequia tradicionalmente a las trabajadoras una gratificación monetaria el 10 de mayo, tal como costumbre puede quedar plasmada en un contrato colectivo y se convierte en un derecho que tiene el trabajador a percibir la prestación regularmente en esta fecha.

f) La Equidad, es la aplicación a la justicia a cada caso concreto, significa garantizar derechos mínimos a los trabajadores y su irrenunciabilidad. Esto quiere decir que el patrón no podrá argumentar en ningún caso que el trabajador acepto voluntariamente una percepción inferior al salario mínimo. Sin causa alguna. Lo anterior implica el equilibrio entre la fuerza laboral y el poder económico del patrón, de conformidad 2°. de la Ley Federal del trabajo.

#### 1.10 Doctrina Laboral

El presente tema objeto de estudio, establece algunos conceptos que permiten introducirse en el mismo.

La jurisprudencia: es el conjunto de decisiones judiciales, que es bien sabido que son las que dictan los tribunales aplicando la ley, los litigios planteados ante ellos por las partes en virtud de las pretensiones deducidas por estas. En sentido más restringido se habla de jurisprudencia refiriéndose a las decisiones judiciales sobre un mismo caso y concordantes.

La jurisprudencia como fuente de derecho: Cabe destacar que es el conjunto de fallos uniformes y reiterados que respecto a determinada cuestión jurídica emiten los tribunales de justicia en última instancia. La resuelta de gran importancia en la medida que interpreta y aplica las disposiciones legales, las costumbres o los principios generales del Derecho.

Para Miguel Acosta Romero y Alfonso Pérez Fonseca: “Jurisprudencia Técnica” una nueva acepción de la palabra que estudiamos y así parece creerlo también Don Eduardo García Maynez, pues pese a que en su obra citada le dedica un capítulo entero a la “Jurisprudencia Técnica”, lo cierto es que él mismo no la menciona como una distinta acepción cuando define los sentidos del vocablo en su capítulo relativo a las “Fuentes Formales del orden Jurídico...” con respecto de la jurisprudencia de los tribunales, puede establecerse en todo caso, que la “jurisprudencia Judicial” es susceptible de ser clasificada en razón de las características y los alcances jurídicos que tiene en cada sistema, de su jerarquía, de su ámbito de obligatoriedad, del tipo específico de órgano jurisdiccional que la crea, etc.;

pero no pretender hacer de cada variable una distinta acepción.”

34

En opinión del que suscribe, la jurisprudencia es fundamental en el estudio de post grado, como materia del derecho procesal laboral, por ser esta ciencia dinámica en sí misma, variante y novedosa dentro del marco jurídico mexicano. Tanto es así que he observado en el transcurso de estos últimos años, como criterio jurisprudencial ha abordado temas controversiales en materia procesal laboral, como por ejemplo ¿Quién debe conocer un Recurso de Amparo contra la Administración Pública?, ha sido la jurisprudencia que ha fijado criterio y ha establecido que son los órganos contencioso administrativos competentes para conocer del amparo contra la actividad de la Administración Pública. A través de la jurisprudencia el Máximo Tribunal Suprema Corte de Justicia, como se desprende en las recientes reformas del 18 de junio de 2008, se reformó la fracción XIII del apartado B del artículo 123 Constitucional, quedando en su totalidad redactada de la siguiente manera:

---

<sup>34</sup> ACOSTA Romero, Miguel y PÉREZ Fonseca, Alfonso, *Derecho Jurisprudencial Mexicano*, 3ª. Ed., México, Porrúa. 2002, pp. 75 y 76.

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

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

Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las

corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

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

Es importante hacer énfasis en que, al ordenar el texto fundamental que los elementos ministeriales y policiales se rijan por sus propias leyes, es claro que a ese personal lo sitúa en un plano de excepción frente a los restantes trabajadores públicos, porque la naturaleza del vínculo que existe entre el personal ministerial y policial con las Instituciones a las que pertenecen, es administrativa, no laboral.

Sin embargo, esa sola circunstancia no es razón suficiente para estimar que no gozan de los derechos humanos reconocidos en la Constitución, pues aun cuando el vínculo que los une es administrativo y no laboral, por disposición expresa

en la fracción XIII del apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin embargo, los miembros de las instituciones policiacas prestan un servicio al Estado, y la circunstancia de que las relaciones entre éste y aquéllos se regulen en un régimen legal distinto al de los demás trabajadores de los Poderes de la Unión, no implica que el Estado no deba garantizar y respetar los derechos humanos de todos sus servidores públicos, porque la situación jurídica relevante es que todos prestan un servicio si se toma en cuenta que el parámetro mínimo internacional es que cualquier persona que preste un trabajo en sentido amplio, tiene derecho a desempeñarlo en condiciones dignas y justas, así como a recibir como contraprestación una remuneración que les permita a ellos y a sus familiares gozar de un estándar de vida digno.

### 1.11 Elementos de la Relación del Trabajo

A lo largo de la historia el hombre ha desarrollado un sinnúmero de actividades para obtener beneficio, es por ello que realiza una actividad determinada para obtener una retribución, a ello se le conoce como trabajo. Y la formalidad de esa actividad implica elaborar un contrato de trabajo.

La prestación de un trabajo personal físico o intelectual implica la realización de actos materiales, concretos y objetivos, que ejecuta el trabajador, con su pleno conocimiento, en beneficio del patrón. En razón de lo establecido por la fracción IV del Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, dichos actos deben determinarse con la mayor precisión posible en el contrato individual de trabajo.

De hecho, este elemento de la relación de trabajo da origen a la aplicación de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior se materializa en la fracción III del artículo 134 de la Ley en comento, que establece como una de las obligaciones de los trabajadores el “Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo”.

Por otra parte, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala:

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



De acuerdo a esta definición podrían señalarse los siguientes elementos:

Elementos subjetivos: Trabajador y patrón.

Según el artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo:

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Existe también una categoría en los trabajadores conocida como trabajador de confianza. De acuerdo con el artículo 9º de la citada ley. “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.”

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

De la interpretación al artículo en comento cabe destacar que el primer párrafo encierra una verdad incontrovertida dada la naturaleza de una determinada institución jurídica dependiente de una estructura y no del nombre que se le dé. Este principio

tiene una importancia excepcional y sirve de base para que se liminen formulas fáciles de fraude legal que consiste en clasificar como de confianza a ciertos trabajadores por no estar agremiados de la sindicalización o para privarles indebidamente, del derecho a la estabilidad en el empleo.

En lo que respecta a la segunda parte del artículo en comento se ha producido extensas situaciones de dudas respecto del requisito de generalidad.

El carácter general tiene por objeto restringir las posibilidades de designar trabajadores de confianza.

No obstante que, como ya se señaló en líneas anteriores el concepto de trabajador “es genérico y no admite distinciones,”<sup>35</sup> en atención al principio de igualdad, la Ley ha advertido en sus disposiciones una categoría especial de trabajador, el denominado trabajador de confianza.

La doctrina coincide en afirmar que la inserción de este tipo de trabajador en nuestra legislación es justificada, en virtud de la naturaleza de las funciones que desempeña el trabajador de confianza dentro de las empresas; se encuentra realizada la

---

<sup>35</sup> DAVALOS Morales, Op. cit., P. 90.

diferenciación en la regulación jurídica que, en todo caso, no contraría con la Constitución, ya que únicamente se contemplan en la legislación las modalidades propias de su función.

En ese sentido el trabajo de confianza se regula en la Ley en forma particular, en el título sexto, capítulo II, bajo el rubro de “Trabajos Especiales”; en los artículos 181 y 182 que determinan:

“Artículo 181.- Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.”

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

Sobre el particular, la Ley no tiene un concepto definido de lo que se debe entender por trabajador de confianza, sin embargo, indica algunos elementos para llegar a determinar cuándo se está

en presencia de una función de confianza, datos que se localizan en los artículos 9 y 11, mismos que establecen:

“Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

“Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

I. La categoría de confianza depende de las funciones que se desempeñan y no de la designación que se dé al puesto.

Esto significa que es por la función misma que se determina esta clase de trabajo, y no por la voluntad del patrón que, en forma arbitraria deseara imponer tal calidad, en todo caso si el

patrón no accede, es facultad del trabajador acudir ante las autoridades laborales correspondientes para que diluciden si se trata o no de un actividad de confianza, pues estamos ante una presunción *juris tantum*.

II. Las funciones de confianza deberán tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento.

Con ello el legislador trata de evitar que actividades aisladas y concretas que pudieran implicar un trabajo de confianza ocasionen la imputación de tal calidad a un determinado trabajador; se exige que tal actividad sea desplegada comúnmente por el trabajador y que ésta abarque a toda la empresa o establecimiento que funcione como una unidad de la administración. En tal virtud se considera que ha de interpretarse el término general, lo cual beneficia al trabajador.

III. Las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Es decir, que son trabajos que desempeñan únicamente aquellas personas que se encuentran en contacto inmediato y directo con el patrón, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas.

Ahora bien, en lo que se refiere al Patrón de conformidad con lo estipulado en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, significa que: “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

Cabe destacar que “las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”,<sup>36</sup> excluye de los fines del derecho laboral a todo aquello que va más allá de esas relaciones y que puede ser la parte trascendente de nuestra ley, en los aspectos económicos y social, como veremos en su oportunidad. Dicho en otros términos: la sola consecución de un equilibrio entre trabajadores y patrones, aun siendo un objetivo válido, no puede ser el único ni el más importante en las normas del trabajo.

Además, si por el término patrón nuestra ley quiere que se entienda como ya se dejó anotado en líneas que anteceden, lo que es lo mismo hablar de empresa, lo que resulta contradictorio

---

<sup>36</sup> SOTO Cerbón, Op. cit., P. 65.

con lo que dispone el artículo 11 de la misma ley en la que se afirma que “Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.” Ello significa que las personas consignadas en el referido artículo, ya que son consideradas como partes distintas de la empresa, y que a ésta solamente la constituye el patrón. Es importante apuntar que a todas esas personas se les excluye como parte de la empresa, pero al mismo tiempo se les otorga el cargo de representantes del patrón. Es esta una disposición oscura, ya que por una parte se habla de las funciones directivas y administrativas que esos altos empleados ejercen en la empresa, y por la otra se les considera simples representantes del patrón.

La actual definición es acertada en virtud de que, se ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26.

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

En esa tesitura, contrato de trabajo tan sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, más no de la relación laboral. Del concepto legal se toman los siguientes elementos:

- a) El patrón puede ser una persona física o moral, y
- b) Es quien recibe los servicios del trabajador.

En cuanto al primer elemento, que el patrón puede ser una persona física o moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.

En lo que se refiere al segundo elemento, nuestra legislación vigente ha establecido que los trabajadores para actuar bajo



aquel carácter, deberán estar representados por un sindicato, que “es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.” Como lo establece el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

Considero que la subordinación es el principal elemento de la relación de trabajo y su característica esencial, ya que implica un poder jurídico de mando detentado por el patrón, que tiene su correspondencia en un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador.

Es de explorado derecho que la subordinación tiene su apoyo precisamente en lo dispuesto por el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, tal como se mencionó en líneas con antelación.

La subordinación es un elemento esencial en las relaciones laborales, por lo que, a falta de ella, resulta inexistente la relación laboral.

“La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales; es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio,”<sup>37</sup>

El otro elemento de la relación de trabajo, que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, es la contraprestación por el trabajo prestado es decir, el pago de un salario o la justa retribución que menciona el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Conforme a lo establecido por el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en

---

<sup>37</sup> Cavazos, Flores, Baltasar, *Causales de despido*, 2ª. Ed., México, Trillas, 1983. P. 93.

especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, tal como lo precisa el artículo 84 del mismo ordenamiento legal citado.

Incluso si el trabajador tiene incorporado a su salario el llamado tiempo extra, o alguna otra prestación legal o supralegal, como pago normal y constante, debe entenderse que forma parte de su salario por ser una percepción regular y fija.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato individual de trabajo debe contener, entre otras estipulaciones, la forma y el monto del salario, así como el día y el lugar en que se efectuará el pago del salario. El pago viene a ser la entrega del salario, o sea, de la cantidad debida.

Resulta pertinente mencionar que, tanto el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como el Capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 117 a 131, establecen diversas normas protectoras y privilegios del salario, que necesariamente los patrones deben tomar en cuenta al momento de determinar o realizar el pago este último.

Conforme a lo anterior, es evidente que, para tener acreditada la existencia de la relación de trabajo, deben probarse los siguientes elementos extremos: la obligación del trabajador de prestar un servicio material, intelectual o de ambos géneros (prestación de un trabajo personal); la dirección del patrón y la dependencia del trabajador (subordinación), y el deber del patrón de pagar una retribución (pago de un salario).

La relación de trabajo como fuente del derecho de los trabajadores para obtener una parte de las utilidades de las empresas.

De acuerdo con lo dispuesto por la fracción IX del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y con lo dispuesto por el Título III, Capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, siempre y cuando éstas las obtengan y no se encuentren en alguno de los casos de excepción que establece el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, y que aquellos reúnan los requisitos de Ley, para hacer exigible esa prestación.

El porcentaje que está vigente y que ha sido determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas, es de 10%, porcentaje que constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, se considera utilidad la renta gravable, de conformidad con las normas establecidas en la Ley de Impuesto Sobre la Renta.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse, normalmente, dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite una posible objeción de los trabajadores a la declaración presentada por el patrón que implique a un reparto adicional.

El importe de las utilidades no reclamadas, o que no se hayan pagado en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente, en el entendido de que no se pueden hacer compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

La utilidad repartible se divide en dos partes iguales: la primera se reparte por igual entre todos los trabajadores,

tomando en consideración el número de días trabajados por cada trabajador en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Para los efectos del pago de esta prestación, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No forman parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el ya mencionado Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de tiempo extra.

En los casos de salario por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable, debe tomarse como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

La propia Ley Federal del Trabajo establece el procedimiento que debe seguirse para determinar la participación de cada trabajador en las utilidades de la empresa en la que presta o prestó sus servicios.

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades debe ajustarse a las normas establecidas en el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo.

Las cantidades que reciban los trabajadores como participación en las utilidades de las empresas no se computarán como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a dichos trabajadores. “La participación de utilidades es la parte de los rendimientos obtenidos por los patrones en cada ejercicio de operación, que corresponde a los trabajadores por su intervención en el proceso productivo.”<sup>38</sup>

Es importante mencionar que dichas cantidades están también sujetas a las normas protectoras y privilegios del salario que establece la Ley Federal del Trabajo, y que ya mencionamos con anterioridad.

### 1.12 Características del Derecho Mexicano del Trabajo

El derecho laboral es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una

---

<sup>38</sup> HERNÁNDEZ Herrera, Juan y Juárez Suárez, Carlos A. *Derecho Laboral*, 2ª. Ed., Grupo Editorial Patria, México, 2011, p. 173.

modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

Dentro de sus características tenemos que es:

Autónomo: Porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente.

Es dinámico: Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.

Es de gran fuerza expansiva: Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.

Es imperativo: Como normas del derecho público, es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.

Es concreto y actual: Si bien es cierto que la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa es la adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.



El derecho mexicano del trabajo tiene su característica principal en su origen, toda vez que su nacimiento sucede por la necesidad de buscar equilibrio entre las clases en nuestra sociedad. Su incorporación a nuestra Carta Magna inició con el surgimiento del artículo 123 Constitucional, el cual regula las relaciones de trabajo y se encuentran establecidas en las leyes reglamentarias. Las que se deberán sujetarse y ajustarse a las necesidades de los cambios social y económico.

El derecho del trabajo, según el “maestro Baltasar Cavazos Flores, se conjuga con las demás características que distingue este autor en nuestro Derecho del Trabajo, como son que se visualiza un Derecho clasista y de privilegio para la clase trabajadora, entendiéndose como clásica el hecho de que nace de la lucha y el esfuerzo de la clase trabajadora en su eterna diferencia contra su opresor; así como que el constituyente de 1917 la favoreció generando el Artículo 123 Constitucional, considerado por muchos estudiosos del derecho del Derecho Laboral, de privilegio para los trabajadores,”<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> HERNÁNDEZ Herrera, Juan y Juárez Suárez, Carlos A. Op. cit., P. 6.

El derecho laboral contiene:

Derecho individual del trabajo: que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.

Derecho colectivo del trabajo: se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela).

Derecho de la seguridad social: relación con la protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc. (seguridad social).

Derecho procesal laboral: Las características fundamentales del derecho laboral son las siguientes:

Se trata de un Derecho nuevo, de formación reciente y en continua expansión y formación. Tiene un significado protector

ya que entre la relación trabajador-empresario la parte más débil es el trabajador y éste debe ser protegido.

Es un Derecho obligatorio, no obstante, al margen de la ley los representantes de los trabajadores y empresarios se reúnen para negociar las condiciones laborales.

Por último, tiene un significado profesional notorio, es decir, que solamente regula a un el sector de la población dedicado a la relación laboral.

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador. Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral los términos referidos a "obreros" o "patrones", ya que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

“Proceso. Concepto General del proceso. En su acepción más general, la palabra proceso significa un conjunto de fenómenos, de actos o acontecimientos, que suceden en el tiempo y que mantienen entre sí determinadas relaciones de solidaridad o vinculación. Así entendido, el proceso es un concepto que emplean lo mismo la ciencia del Derecho que las ciencias naturales. Existen, por tanto, procesos químicos, físicos, biológicos, psíquicos, etc., como existen procesos jurídicos para que haya un proceso, no basta que los fenómenos o acontecimientos de que se trate, se sucedan en el tiempo. Es necesario, además, que mantengan entre sí determinados vínculos, que los hagan solidarios los unos de los otros, sea por el fin a que tiende todo el proceso, sea por la causa generadora del mismo.”<sup>40</sup>

Concepto de proceso: en la mayoría de los estados modernos, la prohibición de la autodefensa supone una ordenación adecuada que salvaguarda el interés general y el particular, en el mantenimiento de la legalidad.

---

<sup>40</sup> PALLARES, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, 21ª, Ed., México, Porrúa, 1994, p. 640.

Las leyes se cumplen ordinariamente de manera espontánea, pero el Estado deberá prever el evento contrario y establecer la garantía de cumplimiento del derecho, mediante órganos específicos a cargo de la función jurisdiccional, que la reglamentan con sujeción a normas establecidas. “El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.”<sup>41</sup> En la práctica forense se habla de juicio como sinónimo de proceso, sin embargo, en el antiguo derecho español equivalía a sentencia; posteriormente, a dicha expresión se opuso el vocablo pleito y finalmente se identificó al pleito con el juicio.

El término proceso equivale al dinamismo, actividad, etc., por lo que puede hablarse de procesos biológicos, físicos, químicos, etc., al aplicar esta locución al ámbito jurisdiccional, implica la actividad jurídica de las partes y del juzgador para la obtención de una resolución vinculativa.

La doctrina contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. El proceso como relación o como situación, es

---

<sup>41</sup> TENA Suck, Rafael e ITALO Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª, Ed., México, Trillas, 2001, p. 13.

principio idea jurídica directriz; el procedimiento es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso.

La esencia del proceso es totalmente aplicable al derecho procesal del trabajo, ya que pertenece a la ciencia jurídica, sin embargo, se diferencia de los demás por tener características y principios propios que le confieren autonomía.

El derecho procesal tiene plena validez en la administración de justicia, por parte de los tribunales laborales, sin embargo, resulta limitado porque la actividad de dichos órganos no se constriñe a la aplicación como jurisdicción, sino que también concilian, interpretan y construyen el derecho. “El derecho procesal del trabajo se rige por sus propios principios que le han conferido autonomía y que constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho, aunque desde el punto de vista científico existan dudas

al respecto, ya que el derecho es homogéneo y unitario, y toda norma es creada por el poder estatal.”<sup>42</sup>

## CAPITULO II

### LA RELACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MINISTERIALES Y POLICIALES EN MÉXICO

#### 2.1 El sistema de Gobierno Federal.

Para que cualquier grupo humano pueda subsistir es necesario que sus miembros realcen conductas tendientes a mantener el orden social, político y económico determinado. Lo que se consigue mediante la regulación del comportamiento del sistema jurídico, creado y aplicado por órganos dotados del poder necesario para hacer cumplir sus facultades. De esta manera el sistema jurídico organiza totalmente a la sociedad como Estado.

Por ello son importantes los antecedentes históricos, para entender la estructura que en este caso el Estado Mexicano y a sus órganos de gobierno, creadores y aplicadores de las normas jurídicas.

---

<sup>42</sup> TENA Suck, Rafael e ITALO Morales, Hugo, Op.cit. p.22.

El Estado en una organización social cuya función es coordinar y activar la cooperación social; para hacerlo, debe tener poder. El poder es la capacidad de la conducta ajena, el poder es el resultado de la acción conjunta del gobierno integrado por quienes lo ejercen y de los gobernados a él sometidos. Surge cuando un grupo realiza sus valores e intereses frente a sus adherentes y a los opositores, tanto por el convencimiento, como por la coacción, al establecer el derecho positivo y ejecutarlo.

La forma del estado mexicano, el poder estatal puede modificarse en cuanto a su estructura y modalidades de ejercicio o formas de gobierno. El estado mexicano es por su estructura un Estado federal y por las modalidades de ejercicio del poder, es democrático, republicano y representativo, con un sistema de gobierno presidencial.

Por su estructura las formas de estado se clasifican en: a) El estado unitario o central que tiene un poder y un derecho únicos y b) El federal que engloba una asociación de poderes y una pluralidad de derechos.

“Un estado federal se integra por una unión de estados, con una misma ley fundamental, la constitución general, que crea



dos estructuras con gobiernos y derechos distintos, a ellas subordinadas, pero coordinadas entre sí. Esas estructuras son las de la federación y de las entidades federativas que no pueden contravenir las disposiciones de su ley creadora, la cual les indica lo que puede hacer la federación por su lado y los estados federales por el suyo.”<sup>43</sup>

El artículo 40 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que es voluntad del pueblo constituirse en una república representativa, democrática, laica, federal, compuesta de estados libres y soberanos en su régimen interior; pero unidos en una federación establecida según los principios de la misma Constitución. Así el artículo 41 Constitucional distribuye el ejercicio del poder político entre los poderes de la unión. (Gobierno Federal) y de los estados y el 124 determina las facultades que no están expresamente concedidas por la constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los estados.

Las facultades que la constitución otorga a los funcionarios federales y que en consecuencia solo pueden ser ejercidas por ellos y no por los funcionarios estatales son: a) determinar la

---

<sup>43</sup> CARPIZO, Jorge, *La Constitución Mexicana de 1917*. México, UNAM. p. 228.

política exterior y las relaciones internacionales, b) formar o admitir nuevos estados a la unión federal o arreglar sus límites, c) resolver las controversias entre la federación y los estados, entre dos o más estados, entre los poderes de la federación y los de los estados, entre dos o más estados, entre los poderes de la federación y los de los estados o entre los poderes de un estado, d) declarar que han desaparecido los poderes de un estado y nombrarle un Gobernador provisional para que convoque a elecciones, e) proteger a los estados contra toda invasión o violencia exterior y contra sublevaciones o trastornos interiores, f) legislar en toda la república sobre ciertas materias como son hidrocarburos, minería, industria, cinematografía, comercio, nacional etc., y g) resolver las controversias que se susciten por leyes o actos de cualquier autoridad que violen las garantías individuales.

Los lineamientos generales que señala la constitución a los estados, en cuanto a la organización de sus órganos de gobierno son los siguientes:

Respeto a los principios de separación de poderes y de no-reelección.

Proporcionalidad entre el número de habitantes y el de sus representantes a la legislatura local.

Aplicación del sistema de diputados de minoría en la elección de dicha legislatura.

Independencia del Poder Judicial.

El municipio de acuerdo al artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que la división territorial de los estados y de su organización política y administrativa es el municipio libre. Determina que sea administrado por un ayuntamiento de elección popular directa.

Ahora bien, el poder soberano del estado es superior a cualquier otro, interno o externo. Sin embargo, encuentra el límite a su actuación en las propias normas jurídicas que elabora y aplica, determinando las atribuciones y competencia de sus órganos de gobierno, al establecer la división de poderes en ejecutivo, legislativo y judicial. Evitando así la concentración y abuso del poder mediante el control que cada órgano de gobierno ejerce sobre los demás, en este sentido este control solo puede consolidarse si el poder supremo la soberanía

pertenece al pueblo, para que sea él quien elabore y aplique las normas que regulan el funcionamiento del estado.

Consecuentemente la soberanía popular, es la facultad que tiene el pueblo de darse así como el orden jurídico y la estructura sociopolítica que más le convenga, sin que pueda estar limitado en su ejercicio por ningún otro poder y la democracia es una forma de gobierno basada en el principio de soberanía popular, el gobierno del pueblo por el pueblo.

Actualmente la democracia es una democracia de partidos, las grandes masas de nuestros días participan en la conformación de nuestros días participan en la conformación del poder público, a través de la actividad organizada y permanente de los partidos políticos. Ahora bien para que el voto efectivamente sea democrático es necesario la existencia de varias opciones políticas que permiten escoger al programa y al candidato que responda a las necesidades e intereses de los votantes.

“La democracia es una forma de gobierno en la cual el pueblo no sólo es gobernado, sino que también es gobernante, esto implica que el último término el poder reside en él, por lo

tanto la soberanía popular, es el principio constitutivo de la democracia.”<sup>44</sup>

### Órganos del gobierno federal mexicano

**Poder Legislativo.** La representación política se ejerce primordialmente a través del poder legislativo, constituido por el congreso de la unión que se divide en dos cámaras la de diputados y la de senadores. Los integrantes de la primera no solo representan a sus electores, sino a la totalidad de la población mexicana, mientras que los segundos representan a la entidad federativa cuyos ciudadanos los eligen.

**El Poder Ejecutivo Federal.** Se deposita en un solo individuo, el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos; funcionario que es designado mediante elección directa, dura en su encargo seis años y no puede ser reelecto bajo ninguna circunstancia.

**El Poder Judicial Federal.** Realiza funciones de diverso tipo, las más importantes son de carácter político consistente en la calificación definitiva de los procesos electorales y las jurisdiccionales. La constitución general de la república encomienda al poder judicial federal el ejercicio de dos

---

<sup>44</sup> SALAZAR, Luis, *Principios y valores de la democracia*. México, IFE 1993 p. 15.

funciones jurisdiccionales distintas, la judicial propiamente dicha y la de control constitucional.

El concepto de Estado surgió hace siglos y se ha transformado a través del paso del tiempo. En la actualidad una forma de organización jurídica con propósitos bien definidos, como establecer el orden y la seguridad y las leyes y los mecanismos para que estas se cumplan.

Los elementos que conforman al Estado son: territorio, población y gobierno. México al contar con un territorio bien delimitado (que incluye superficie terrestre, marítima y aérea), una población (que tiene en común una historia, cultura e idioma) y una forma de gobierno que se le considera Estado.

En la Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917, se confirmó la determinación del pueblo mexicano en cuanto a la forma de gobierno. De ello se habla en los artículos 39 y 40.

Con cierta frecuencia se escucha en los medios de comunicación masivas frases como “...tal o cual acción atenta contra la soberanía del país” o Tal decisión pone en riesgo la soberanía”. La frase soberanía nacional va y viene en boca de diferentes personajes o analistas políticos, pero su importancia

va más allá de ser una simple frase. Para comprobarlo se toma un ejemplo de la época colonial.

Con la llegada de los españoles se impuso una forma de organización social llamada virreinato. El virrey era el máximo gobernante, el cual representaba y hacía valer la voluntad de los reyes de España, en Nueva España. En ningún momento se preguntó a los colonizadores, ni mucho menos a los indígenas si estaban de acuerdo con esa organización. La población tampoco tomaba parte en las decisiones que le afectaban o beneficiaban; por ejemplo en la aprobación de leyes, castigos o en la cantidad o el tipo de impuestos que se cobraban. En otras palabras, el pueblo no era soberano. Por esa razón, uno de los anhelos de independencia fue que los habitantes de lo que era la Nueva España, pudieran decidir por sí mismos, la forma de organización y gobierno que querían tener.

A pesar de que lograr ese derecho costó muchas vidas y años de lucha, hoy es un hecho que los mexicanos pueden decidir, modificar o alterar la forma de su gobierno, toda vez que ejercen su soberanía a través de los Poderes de la Unión, que se dividen en Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

La determinación de la esencia de la relación de trabajo constituye uno de los problemas básicos de la disciplina. Debe entenderse por supuesto que sólo la relación que se establece entre patrón y trabajador porque existen, junto a ella, otra serie de relaciones laborales, por ejemplo entre patrón y sindicato, entre los miembros de un sindicato, entre sindicatos y, eventualmente, entre los mismos patrones.

La doctrina se ha preocupado desde siempre en este problema; en realidad la adecuada fijación de la esencia de la relación de trabajo, ha permitido eludir las formulas patronales de simulación, ya que ciertos criterios restrictivos aceptados en otras épocas, apoyaban la intención patronal de sustraerse a las mayores responsabilidades que en la prestación de servicios personales derivan de las normas de trabajo.

La relación de trabajo tiene diversos acontecimientos pero en todo caso en particular, se tendrá un acto jurídico de cualquiera de las especies que se han señalado; no cabe duda que la relación laboral, es por esencia dinámica, y que a través del tiempo y de acuerdo a las circunstancias se va transformando las condiciones de la relación; en otro orden de ideas, las relaciones de trabajo, inclusive las de naturaleza colectiva, están expuestas



a ciertas contingencias que afectan en forma continua o en forma definitiva su evolución. “por virtud de la ley o de los contratos colectivos se producen modificaciones de las condiciones de trabajo. Las revisiones de los contratos colectivos implican, por regla general, aumentos en los salarios. Durante su vigencia, las reglas escalafonarias modifican las condiciones individuales, particularmente cuando se vinculan a la capacitación. La explicación es aceptable desde ese punto de vista, si bien podría concretarse señalando que la relación individual de trabajo está sujeta, permanentemente, a los efectos de la ley y de la contratación colectiva. La dinámica derivará, entonces de esas causas específicas.”<sup>45</sup>

## 2.2 Estructura y Elementos de la Relación de Trabajo.

Como estructura la empresa es uno de los principales motores de la economía en nuestro país y ha cambiado mucho en los últimos años. La globalización ha dado como resultado la proliferación de grandes trasnacionales y franquicias con modificaciones estructurales, mediante el libre comercio, transformación en las relaciones de trabajo, la tecnología y las

---

<sup>45</sup> DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 8ª. Ed., México, Porrúa, 1991, p. 558.

preferencias del consumidor entre otros, son factores que han dado un giro significativo en el sistema político, económico y social del país. Se encuentra un tipo de empresa denominada franquicia, que evidencia una significativa expansión de desarrollo empresarial a nivel mundial ofreciendo gran potencial de globalizarse, por lo que representa parte del modelo neoliberal. Por su parte, México ocupa un lugar privilegiado mundial de operaciones con franquicias, estimulando la inversión nacional y extranjera estimulando a los consumidores recibir un buen servicio a precio justo.

La importancia del análisis de investigación en cuanto a la relación que existe entre las empresas privadas con la aplicación de los derechos del trabajo, se debe a que en México es uno de los sectores más emprendedores con crecimiento acelerado por la gran diversidad que existe en distintos giros de negocio y seguridad de los empresarios de invertir en un negocio probado; asimismo se encuentran conceptos de negocio que aún no se han franquiciado, dando varias oportunidades de negocio; por lo que es de gran interés que en estas exista buen trato hacia los trabajadores respetando los derechos humanos y laborales.

Los antecedentes de la estructura del trabajo provienen del Código Hammurabi y la biblia, pero es hasta los siglos XIX y XX que aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores; México fue el primer en agregar en su constitución los derechos de los trabajadores al elaborar leyes del trabajo, lo que más adelante se convertiría en Ley Federal del Trabajo, que regula las bases sociales, económicas y políticas indispensables para la protección en contra de las iniquidades sociales.

El trabajo es un instrumento jurídico que contempla al hombre como tal e intenta protegerlo en su vida, en dignidad y en su salud, en ese sentido puede distinguirse que el trabajo es un contrato de sociedad para la prestación de servicios, no es artículo de comercio, por lo que debe estar basado en reglas que aseguren la justicia e igualdad social y normas jurídicas que establezcan las relaciones entre patrón y trabajador.

Para regular la relación de trabajo existen organismos y convenios nacionales e internacionales que tienen como meta el alcance de buenas relaciones del trabajador y del empresario.

Elementos de la relación de trabajo.

La relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

Elementos subjetivos: trabajador y patrón.

Elementos objetivos: prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, a) Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra la de patrono, b) Una prestación de trabajo, c) Subordinación característica que acompaña a la prestación de trabajo y que la ley lo reconoce como tal, d) El Salario, es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo.

De lo anterior, es preciso señalar que el elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios, este término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.

El salario como elemento de la relación de trabajo, se sabe que la relación jurídica nace de la prestación de trabajo subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aun cuando no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario.

Ahora bien, de conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo menciona que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Este mismo dispositivo legal establece que contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

### 2.3. Relación laboral de los Gobiernos Estatales y Municipales con sus trabajadores.

Es importante observar, si las relaciones de trabajo entre los Estados y municipios y sus trabajadores son reglamentadas por el artículo 123 Constitucional o bien si dicho precepto no los incluye.

Es preciso señalar que en la administración pública federal como la estatal tienen a su servicio personas físicas que mediante su aportación de su fuerza de trabajo hacen posible la realización de los fines de las mismas, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada puesto.

La función que realizan los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión no tiene una diferencia sustancial con la que realizan los trabajadores al servicio de los gobiernos de los Estados y municipios, por lo que en principio pudiera estimarse que estas relaciones de trabajo, por su propia naturaleza jurídica, se encuentran reglamentadas en el apartado “B” del artículo 123 y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado.

Los antecedentes legislativos del apartado “B” constitucional, como hemos visto únicamente comprendieron a los trabajadores del servicio de los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Como puede advertirse, tanto el apartado “B” del artículo 123 Constitucional, como su ley reglamentaria, no permiten su aplicación a trabajadores al servicio de los Estados y municipios, toda vez que no es admisible establecer que dentro del concepto general “Poderes de la Unión” puedan encuadrarse los Estados y municipios.

En tal virtud puede afirmarse que jurídicamente no es posible establecer que a los burócratas de los gobiernos estatales y municipales, les sea aplicable la Ley Federal de los Trabajadores

al Servicio del Estado, puesto que el apartado “B” se refiere en forma clara y expresa a los empleados federales, personal directamente a la administración pública centralizada.

De la interpretación constitucional del artículo 123 apartado “A”, se desprende que establece: “...El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.” De donde se sigue que tampoco este apartado incluye la reglamentación laboral de los trabajadores al servicio de las entidades federativas y municipales, ahora bien dentro de una interpretación general, no puede admitirse que en el principio general de todo contrato de trabajo estén incluidas dichas relaciones.

Cabe destacar que el legislador, no quiso equiparar sino diferenciar las relaciones de trabajo que se establecen entre el Estado y sus servidores y las de una empresa. En ese sentido el artículo 123 Constitucional hace una clara distinción entre los trabajadores en general, comprendidos en el apartado “A” y los trabajadores al servicio del Estado, incluidos en el apartado “B”,

distinción tan esencial que fue tan necesario hacer un sistema normativo expreso y específico para estos últimos, de donde se sigue que se trata de dos contenidos jurídicos y como consecuencia de dos relaciones de trabajo diferentes.

Es preciso señalar, que la reforma constitucional del 18 de junio de 2008, impacta a diversas disciplinas del desarrollo profesional, ya que para que haya un funcionamiento integral de las relaciones laborales de acuerdo a la reforma será necesario un cambio de profundo calado, cultural que deberá permear en todas las instituciones encargadas de la seguridad pública. Ahora bien, tomando en cuenta la heterogeneidad de los municipios del país y de la complejidad de sus diversas circunstancias demográficas, territoriales y económicas, es conveniente verificar los servicios que prestan los Gobierno Estatales y Municipales, para hacerlo comunes y no exista diferenciación en las prestaciones que se brinde a los trabajadores.

“Un relevante reglón de la iniciativa es la propuesta contenida en la fracción IX sobre la necesaria regulación de las relaciones de los trabajadores tanto al servicio de los estados como de los municipios, los que, para corresponder cabalmente a los principios de tutela laboral consagrados en el artículo 123



de la Constitución federal, deben estar igualmente protegidos, y consecuentemente se sugiere que a fin de que tales trabajadores cuenten con protección legal en un régimen jurídico como el nuestro se regulen sus relaciones en las constituciones locales y en las leyes estatales, mismas que deben observar como principios básicos la garantía de los derechos mínimos.”<sup>46</sup>

Tomando en consideración que la soberanía que sustenta a la federación es una soberanía que le han delegado las entidades federativas, por tanto, la soberanía de inicio pertenece a ellas y que estas entidades no han delegado expresamente a la Federación la facultad de legislar para la burocracia local, lo que desde luego que esa facultad ha quedado reservada para los Estados y por tanto, corresponde a las legislaturas locales expedir las leyes que reglamenten sus relaciones de trabajo con la burocracia local y los servidores públicos ministeriales y policiales para definir a estos últimos las prestaciones de trabajo como mínimo de garantía social que les corresponde por virtud de los propios derechos que la propia constitución otorga y propone un orden jurídico fundamental en el que se distinguiera

---

<sup>46</sup> GÁMIZ Parral, Máximo N. *Derecho Constitucional y Administrativo de las Entidades Federativas*, 1ª. Ed., México, UNAM, 1990, p. 174.

la igualdad, libertad, dignidad y justicia social para todos en las relaciones de trabajo.

“Sin embargo, dicha garantía social resulta notoria en mayor impacto cual el Artículo 3°. sentencia que el **trabajo es un derecho y un deber social**, pero además señala que el trabajo **no es un artículo de comercio y exige respeto para la dignidad del trabajador**, también impone condiciones al patrón exigiendo que **aseguren la vida, salud y un nivel económico decoroso para él y su familia.**”<sup>47</sup>

En este sentido, el Estado no es, como se ha pretendido hacerle, y como algún tiempo se ha creído que era, un poder de mando, una soberanía; es una cooperación de servicios públicos organizados y controlados por los gobernantes, porque el cumplimiento de esta actividad es indispensable para la realización y el desenvolvimiento de la interdependencia social, y porque además, es de tal naturaleza que no puede ser completamente asegurada, sino mediante la fuerza gobernante. La relación entre Gobierno – trabajador, se ha venido concibiendo como un derecho público que se ocupa del régimen jurídico administrativo que nacen de las manifestaciones de

---

<sup>47</sup> HERNÁNDEZ Herrera, Juan y Juárez Suárez, Carlos A. Op. cit., P. 7.

voluntad, las cuales se producen cotidianamente al servicio prestado que realizan los servidores públicos en su carácter de trabajador; sin embargo, en la mayoría de las ocasiones el trabajador tiene limitado su propio derecho que le otorga la Constitución, así como se le viola sus derechos fundamentales y en especial cuando se trata de retiro o indemnización por despido o renuncia voluntaria que esta última se disfraza de la terminación del contrato por parte del servidor público, cuando en realidad en la práctica, es un verdadero despido injustificado, dada la facultad de ordenar o dar instrucciones de los funcionarios superiores a los inferiores, sea señalando lineamientos para el ejercicio de sus funciones o predeterminando el sentido de los actos administrativos. El mando se traduce en facultades de conducción y decisión de políticas que se encuentran en funcionarios superiores: el Ejecutivo y los secretarios de Estado. De donde se sigue que el trabajador se encuentra siempre endeble, para obtener protección a sus derechos cuando este es despedido o se le obliga a firmar una renuncia voluntaria, en razón que el Estado tiene el poder de mando, principalmente.

Las orientaciones y lineamientos de conducta se expresan en forma normativa en planes, programas, circulares, órdenes,

instructivos, interpretaciones o manuales cuyos efectos, es dar seguimiento y cumplimiento a las disposiciones de las normas de trabajo o las que le sean aplicables. Por medio de los anteriores instrumentos se precisa el sentido de la actividad administrativa y se disciplina a los inferiores. A la vez la administración se autolimita.

En esa tesitura el complemento del poder de mando es el deber de obediencia de los funcionarios inferiores. La obediencia deriva de la relación de la función pública entre el servidor y la administración, reconducida como una relación de derecho administrativo, de trabajo e inclusive de servicios profesionales. El incumplimiento de tales deberes de la relación de subordinación tiene como consecuencia la responsabilidad administrativa.

#### 2.4 Diferencias de derechos.

Diferencias entre el derecho administrativo y laboral. Son ramas bien diferenciadas del derecho positivo. Que aunque el llamado derecho es uno solo y se divide en ramas para su mejor estudio, codificación y/o legislación, estudio y aplicación. Por eso están legislados en códigos (leyes debidamente ordenadas y coordinadas entre sí) o leyes sin codificar, sencillamente leyes

sueltas sin orden alguno que van contemplando nuevas situaciones que la evolución social crea o modifica. Por lo cual existen diferentes tribunales o juzgados para llevar a la justicia cuestiones particulares de una u otra rama. El derecho laboral fue sustraído del derecho civil y del comercial donde antiguamente estaba legislado y podemos decir que trata las relaciones contractuales entre empleadores y empleados u obreros de empresas privadas y aún estatales en algunos casos, todo lo tocante a días y horarios de labor, vacaciones, indemnizaciones por despido, y toda las cuestiones que puedan plantearse en esa relación patrón-obrero.

El derecho administrativo en cambio es el derecho que legisla sobre la administración pública en general (el Estado y sus dependencias de todo tipo, sus funciones, los derechos y obligaciones de los funcionarios, relaciones entre funcionarios y particulares, etcétera, y se caracteriza por la producción de los llamados actos administrativos, ordenes, sanciones, prohibiciones, etcétera, que aplican los funcionarios habilitados, directores, inspectores, ministerios públicos, personal policial, ejercito, etcétera, para hacerlo y aún hay actos administrativos muy peculiares para hacerlo, como lo es la luz de un semáforo (esta luz es como si un agente policial dirigiera el tránsito

aunque esta comandada por una computadora o sistema electrónico) es el derecho de reclamar ante la justicia al Estado, por ejemplo un funcionario estatal, a un personal de policía o ejército etcétera que reclama diferencias salariales o daños y perjuicios y también los particulares. Tienen Tribunales o Juzgados propios, como lo es por ejemplo el Fuero Contencioso Administrativo Federal.

La diferencia principal estriba en que el derecho administrativo se dedica a regular la forma en que los ciudadanos deben relacionarse con la administración pública del estado, y legisla además como deben ser las relaciones entre administraciones; en cambio el derecho laboral legisla las relaciones privadas entre los empresarios y los trabajadores.

En ese sentido se observa la desigualdad de derechos el hecho de que el legislador haya querido diferenciar y no equiparar, las relaciones laborales de los trabajadores con las empresas de las del Estado con sus servidores públicos, resulta claro que la distinción que hace nuestra Constitución en el artículo 123 entre los trabajadores en general y los trabajadores al servicio del Estado, es porque reconoce la existencia de dos formas jurídicas, de dos relaciones labores diferentes, por lo que

no es lícito al intérprete de nuestra Carta Magna pretender que la relación de trabajo entre las autoridades estatales y sus trabajadores que fue identificada por la Constitución, como esencialmente distinta de la relación laboral de los trabajadores en general.

En esas condiciones y tomando en consideración que muchos trabajadores estaban ajenos a los derechos concedidos por la Declaración de los derechos sociales contenidas en el artículo 123, lo que hizo consolidar una reforma a la Constitución en el apartado “B” del artículo 123 Constitucional, para incorporar al goce de los mínimos consignados en el citado artículo. Sin embargo, con franca violación a las garantías individuales de igualdad y seguridad jurídica de todos los servidores públicos ministeriales y policiales que fueron excluidos de los derechos laborales de los trabajadores del Estado que la propia constitución tiene reconocidos.

Sin embargo, la fracción XIII, del apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aun cuando por mandato constitucional, los servidores públicos ministeriales y policiales fueron excluidos de los derechos laborales de los trabajadores del Estado, pero

particularmente carecen del derecho a la estabilidad en el empleo y de la inmutabilidad de toda condición de ingreso o permanencia en el cargo, medida constitucional que adoptó la no inclusión como trabajadores estatales de militares, marinos, cuerpos de seguridad pública en los derechos laborales, como también se les excluyó de los derechos de estabilidad por las características peculiares de sus servicios públicos cuyo objeto es el establecimiento del orden, la estabilidad y defensa del estado, o para su imagen interna, cuyo control requiere de una rígida disciplina jerárquica de carácter administrativo, una constante vigilancia y una movilidad de los cargos y servidores públicos en razón de las necesidades que se susciten para el Estado.

De todo lo anterior, se concluye que la relación jurídica entre el Estado y un servidor público ministerial y/o policial no es de trabajo, ni siquiera la que corresponde a un empleado de confianza, por así estar establecido en la Carta Magna, como el criterio emitido en la Jurisprudencia 1a./J. 106/2010, sustentada por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, Enero de 2011, pag. 372. Sin embargo, analizando las fuentes del derecho se llega a



la conclusión que dentro de las fuentes formales se distinguen por tratarse de procesos de creación de las normas jurídicas entendiéndose por procesos una sucesión de momentos, ahora bien, tomando en consideración que para el derecho sus fuentes formales son la legislación, la jurisprudencia, la costumbre; aclarando que algunos autores incluyen en este orden a la doctrina y a las normas individualizadas, tales como resoluciones judiciales y administrativas, contratos y tratados, de donde se sigue que nunca se pierde la relación laboral que les une los servidores públicos ministeriales y policiales con el Estado.

En este párrafo que se comenta se contempla una clara excepción a las reglas que se aplican a todos los trabajadores, en razón específica de su ocupación y con motivos de carácter circunstancias y temporal, abriendo con esto una exclusión en la aplicación de las garantías individuales de igualdad y seguridad jurídica a todos los mexicanos y en consecuencia se estarían violando dichas garantías en perjuicio de dichos servidores públicos, y aunque, como ya lo sostuve con anterioridad, es la propia Constitución la que establece las limitaciones a dichas garantías, no podemos hacer de lado que mediante dicho párrafo se está haciendo una clara discriminación a un grupo de

mexicanos al segregarlos a través de la ley por el simple hecho de ser servidores públicos ministeriales y policiales, siendo que el objetivo debiera ser el incorporarlos de una manera efectiva a un trabajo digno y con la posibilidad de una carrera civil que les permita una permanencia y una seguridad jurídica en sus empleos.

## 2.5 Reformas al artículo 123 Constitucional.

Las reformas del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de las cuales se refleja los cambios que necesitaba la clase trabajadora con forme a la sociedad cambiaba, analizando la creación de nuestra constitución de 1917 que actualmente nos rige. En ella se establecieron los ideales revolucionarios del pueblo mexicano, con un marcado contenido social y se plasmó un gobierno para todos los mexicanos sin distinción de razas, credo condición social o política.

En nuestra Ley fundamental se estableció plenamente las garantías individuales y se reconoció los derechos sociales como el de huelga y el de organización de los trabajadores, el derecho a la educación; así también la libertad de culto, la enseñanza laica y gratuita, la jornada de trabajo máxima de 8 horas y se

reconocieron como fundamentales la libertad de expresión y la asociación de los trabajadores.

Estableció una forma de gobierno republicana, representativa, democrática y federal. Se refrendó la división de poderes en Ejecutivo, judicial y legislativo. Este último pasó a conformarse como sistema bicameral, constituido por una cámara de Diputados y una de Senadores.

1.- El 6 de septiembre de 1929, se reforma la fracción XXIX, la cual se vuelve exclusiva de la federación por la facultad de legislar en materia del trabajo, paso ampliado de la solidaridad por considerarlo de utilidad pública, trayendo como consecuencia la expedición de la Ley del Seguro Social, misma que encontró expresión reglamentaria hasta los años 1931 y 1943 con la expedición de la Ley Federal del Trabajo.

2.- La reforma del 4 de noviembre de 1933 recoge en la fracción IX, el arbitraje para los tribunales laborales y abrir la posibilidad de que la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, de cada entidad federativa fijara el salario mínimo respectivo a la falta de la integración de las comisiones especiales.

3.- La reforma de 31 de diciembre de 1938, se refiere al tema de la fracción XVIII, las huelgas son lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos son obligatorios para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercerá actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

4.- El 18 de noviembre de 1942, se reforma la fracción XXXI que contiene la aplicación a las leyes de trabajo y que corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es la competencia de las autoridades federales, en los asuntos relativo a la industria textil eléctrica, cinematográfica, hulera y azucarera, minera hidrocarburos, ferrocarriles, y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, y las industrias que le sean conexas, a empresas que ejecuten trabajos

en zonas federales y aguas territoriales, o conflictos que afecten a dos más entidades federativas, a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fija la ley respectiva.

5.- La reforma del 5 de diciembre de 1960, introduce el apartado B, y el texto del artículo se divide en dos apartados: el A, referido de una manera general a todo contrato de trabajo, y el B, que rige entre los poderes de la unión los gobiernos del distrito y de los territorios federales y sus trabajadores.

6.- El 27 de diciembre de 1961, se reforma el párrafo segundo de la fracción IV del inciso B, con el fin de precisar que los salarios de los trabajadores al servicio del Estado, serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de dichos presupuestos.

7.- El 21 de noviembre de 1962, se reforman las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado A, da una mayor protección a los menores de edad, reparto de utilidades y los salarios mínimos, los mínimos profesionales la creación de las comisiones para fijar ambos, delimitación de zonas económicas,

de la estabilidad en el empleo, sostenimiento patronal al arbitraje.

8.- El 14 de febrero de 1972, se reforma la fracción XII del apartado A, se prevé un Fondo Nacional de Vivienda y se considera de utilidad social la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administren los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.

9.- El 10 de noviembre de 1972, se reforma el inciso f) de la fracción XI del apartado “B” y se le adiciona un párrafo segundo y se le adiciona un párrafo segundo de la fracción XIII, en la que se establece prestaciones en materia de vivienda a los miembros en activo del ejercicito, fuerza aérea y armada.

10.- El 8 de octubre de 1974, se reforma el primer párrafo del apartado B, se suprime la mención a los territorios federales del encabezado del apartado B.

11.- El 31 de diciembre de 1974, se reforma las fracciones II, V, IX, XV, XXV y XXIX del apartado A, se reforman las fracciones VIII y XI del apartado B, se reconoce la igualdad de

los derechos de mujeres y hombres en el plano laboral y se amplía la esfera de la seguridad social.

12.- El 6 de febrero de 1975, se adiciona la fracción XXXI del apartado A, se delimita la competencia exclusivas de las autoridades federales.

13.- El 9 de enero de 1978, se adiciona la fracción XII del apartado A, y se reforman las fracciones XIII y XXXI del mismo apartado, se establece la obligación de toda empresa de proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo.

14.- El 9 de diciembre de 1978, se reforma la fracción XXXI del apartado A, se extiende la competencia exclusiva de las autoridades federales, en la aplicación de las leyes del trabajo a los asuntos relativos a varias ramas industriales, cuya naturaleza e importancia económica superan el ámbito propio de las entidades.

15.- El 19 de diciembre de 1978, se adiciona un párrafo inicial al artículo 123 Constitucional, mediante el cual el poder revisor estableció, sin duda una de las disposiciones más trascendentes de dicho artículo, a saber; el derecho del trabajo, en

los siguientes términos: “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”.

16.- El 17 de noviembre de 1982, se adiciona la fracción XIII bis al apartado B, se establece que las instituciones bancarias se regirán, en lo relativo a las relaciones laborales con sus trabajadores, por el apartado B.

17.- El 26 de diciembre de 1986, se reforma la fracción VI del apartado A, en la que se establece una Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

18.- El 27 de junio de 1990, se reforma y adiciona el apartado A, fracción XXXI inciso a). Se reforma la fracción XIII bis del apartado B, se incluyen los servicios de banca y crédito entre las ramas industriales y servicios sujetos a la jurisdicción federal, y se establece que las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el apartado B.

19.- El 20 de agosto de 1992, se reforma la fracción XIII bis apartado B, se establece que el banco central y las entidades de



la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano, se regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el apartado B.

20.- El 31 de diciembre de 1994, se reforma la fracción XII apartado B, estableciendo que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; y los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados, serán resueltos por esta última.

21.- 8 de marzo de 1999, se reforma la fracción XIII, del apartado B, en la que se establece que los conflictos de los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del ministerio público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

22.- El 18 de junio de 2008, se reforma la fracción XIII del apartado B, establece que los agentes del ministerio público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por

incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

23.- El 24 de agosto de 2009, se reforma la fracción IV del apartado B, que establece que los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de la Constitución y en la Ley.

## 2.6 Leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

Desde el 1 de diciembre de 1916, se inició el Congreso constituyente que dio origen a la carta Magna del 5 de febrero de 1917 y desde los primeros días de enero y durante 12 días estuvieron trabajando los diputados creando el artículo 123 de manera tal que se acabarían las preferencias para los patrones y se tuvieran condiciones dignas con jornadas justas de trabajo.

El artículo 123 Constitucional tiene su origen en la Constitución de 1917, y fue reformada en los años de 1930, 1970 y 1980, se divide en dos apartados, el apartado “A” que regula las relaciones laborales entre los trabajadores y patrones en general, su ley reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo, y el apartado “B” que regula las relaciones laborales burocráticas, que se regulan por la Ley Federal Burocrática en el caso de los trabajadores de la Federación y las Leyes Burocráticas de las Entidades Federativas. El artículo 123 Constitucional contiene las normas que regulan el procedimiento laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Burocráticos, las normas sustantivas contienen los derechos en materia de estabilidad en el empleo, vacaciones, salario, mínimo, aguinaldo y las condiciones laborales en general. Tiene un apartado para el procedimiento de huelga y una de sus principales características es que todo mundo lo viola.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es de vital importancia, en virtud de que en esta ley, se contemplan los principios tutelares del trabajo de los servidores públicos; toda vez que señala una serie de derechos y obligaciones, entre otros, principios como la duración de la jornada, el séptimo día, las vacaciones, la estabilidad y protección al salario, las bases

para las promociones y ascensos, las garantías en cuanto a la separación injustificada, reconoce el derecho de asociación, sienta las bases para la seguridad social de esa clase de trabajadores, establece el tribunal federal de conciliación y arbitraje, resuelve el problema de los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores y otorga a los trabajadores de confianza, las medidas de protección al salario y las medidas de protección social.

Tiene como objeto regular las relaciones de trabajo entre los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de un grupo de instituciones y organismos descentralizados que tengan a su cargo funciones de servidores públicos y los trabajadores de base a su servicio.

El artículo 3º de la referida Ley, define que “Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”. De acuerdo a esta disposición, la relación jurídica puede originarse de dos formas:

a).- La primera se origina por virtud de un nombramiento expedido; para esta hipótesis normativa la doctrina ha

establecido que a las autoridades superiores les corresponde la facultad de nombrar o designar a los servidores públicos, titulares y empleados, de los órganos administrativos que están bajo su mando; “No obstante, la facultad de nombramiento no es consustancial a todo superior jerárquico, depende de que la misma corresponda a su función”; este poder de nombramiento encuentra pues, las limitaciones expresadas en la ley, y b).- La segunda, por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales; de este supuesto normativo se infiere que la relación jurídica de trabajo puede establecerse sin necesidad de nombramiento, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

El artículo 4° de la Ley clasifica a los trabajadores en dos grupos, de base y de confianza. Sin establecer una definición de cada grupo.

En el artículo 5° se enumera a los grupos de trabajadores que son considerados de confianza quedando en esta categoría:

Los integrantes de la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento y ejercicio requiera la aprobación del Presidente de la República;

En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen de la Ley, que desempeñen funciones:

a).- Dirección, con atribuciones de representatividad y poder de decisión en mandos a nivel de directores generales, directores de áreas, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento;

b).- Inspección vigilancia y fiscalización, a niveles de jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate;

c).- Manejo de fondos y valores, con facultad legal para disponer de ellos, determinando su aplicación o destino;

d).- Auditoría, a nivel de auditores y sub-auditores generales y personal técnico dedicado a tales funciones, dependiente presupuestalmente de las contralorías o de las áreas de auditorías;

e).- Control directo de adquisiciones, con representación de la dependencia o entidad, con facultades de decisión y el personal que apoye con elementos técnicos las decisiones;

f).- En almacenes e inventarios, facultados para autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o baja y alta en inventario;

g).- Investigación científica, con facultades para determinar el sentido y forma de la investigación;

h).- Asesoría y consultoría, únicamente cuando se proporcione a Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General, y Director General;

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares y ayudantías;

j).- Los Secretarios particulares de: Secretario, Subsecretarios, Oficial Mayor, y Director General y los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios integrantes de la planta de la Presidencia de la República;

k).- Los Agentes del Ministerio Público federal, y del Distrito Federal, y

i).- Los agentes de las policías judiciales y los miembros de las policías preventivas.

## CAPITULO III

### TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MINISTERIALES Y POLICIALES EN MÉXICO

#### 3.1 Rescisión y terminación de la Relación de Trabajo.

La situación especial de los servidores públicos ha sido reconocida por la jurisprudencia nacional considerando que son de derecho público. Por ejemplo, se reconoce que la relación entre los servidores públicos de que ocupa nuestro estudio y el Gobierno es de carácter administrativo y no laboral, por lo cual opera una jurisdicción especial, en ese tenor la naturaleza jurídica del despido o terminación de la relación de trabajo de los servidores públicos ministeriales y policiales en México, no hay elección entre la reinstalación y el pago de una indemnización, sino que hay que probar que el despido es injustificado para que proceda la indemnización, tal y como lo prevé el artículo 123 apartado B, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sin embargo, como se ha comentado la relación laboral no se pierde, por lo tanto, es preciso hacer referencia a la Ley Federal del Trabajo. Como el incumplimiento de los patrones o de los



trabajadores a las normas del trabajo y a la propia Ley Federal del Trabajo, traen como consecuencia el llamado “rompimiento” de la relación laboral, provocando una rescisión en la relación laboral.

La rescisión se define como “la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”<sup>48</sup> El patrón o el trabajador tienen derecho a promover la demanda de rescisión, pero la causa o causas de rescisión deberán ser comprobadas ante la junta de conciliación respectiva.

La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales como son:

I.- Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral, es decir puede ser decretada por el patrón o por el trabajador sin el consentimiento del otro.

II.- Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.

---

<sup>48</sup> DE LA CUEVA Mario. Op. Cit., p. 241.

III.- Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Es de tal importancia el aviso que se dé por escrito al trabajador, que la Ley Federal del Trabajo, prevé que si éste se negara a recibirla, el patrón debe, en los cinco días siguientes, entregarla a la Junta de Conciliación y Arbitraje, proporcionando el domicilio registrado del trabajador, solicitando su notificación.

La falta de aviso por escrito es causal para que el despido se considere injustificado.

El despido, siempre que sea justificado, provoca la culminación de la relación de trabajo; sin embargo, para quedar eximido de cualquier adeudo con el trabajador, el patrón deberá pagar los siguientes conceptos:

- Parte proporcional de aguinaldo.
- Parte proporcional de vacaciones.
- Prima vacacional.

- Prima de antigüedad.

Esa rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral, cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas.

“La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación.”<sup>49</sup>

Se puede decir que la relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrón haciendo cesar sus efectos.

Cabe destacar que en las relaciones jurídicas uno de los momentos más fecundos, en el Derecho Laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una

---

<sup>49</sup> DE LA CUEVA Mario. Op. Cit., pp 241 y 242.

circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que le hubiere motivado.

“El problema parece más agudo si se tiene en consideración otra circunstancia. Consiste en que la rescisión patronal produce consecuencias diversas de la rescisión que hace valer el trabajador. La primera puede, eventualmente, terminar la relación laboral, si llega a comprobarse la justificación. Mientras tanto, provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando sub iudice la responsabilidad patronal que, eventualmente, se podrá traducir en la reanudación de la relación. En segundo caso, cuando el trabajador toma la iniciativa, la rescisión rompe definitivamente la relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón.”<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> DE BUEN Lozano, Néstor, Op. Cit., p. 571.

La terminación se clasifica en tres grupos: a) terminación por voluntad de ambas partes; b) terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes; c) terminación por voluntad del patrón o trabajador.

### 3.2.- Causa Individuales de Terminación de la Relación Laboral.

La relación laboral termina cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existe entre el trabajador y patrón haciendo cesar sus efectos, como se establece en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo siendo estas las siguientes:

Mutuo consentimiento de las partes. Esta causa de terminación implica la renuncia del trabajador a su empleo y la conformidad por parte del patrón.

Cabe destacar que muchas veces las renunciaciones son en realidad despidos injustificados, es decir se presiona de diversas maneras al trabajador para que renuncie y generalmente se otorgan esas renunciaciones por escritos, a cambio tan solo de una gratificación, muy por debajo de las indemnizaciones dispuestas por la Ley.

Frecuentemente sucede que los trabajadores desconocen la libertad con la que firmaron documento en el que se hizo constar la estipulación de terminación del contrato por mutuo consentimiento y pretenden haber sido forzados para ello, o bien, sucede que algunos patrones recurren a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse del pago de indemnizaciones.

Por estos motivos es conveniente acudir ante los tribunales del trabajo para celebrar entre ellos el convenio por el que se determinó al contrato. De no poder hacerlo así es conveniente levantar ante testigos un acta haciendo constar la voluntad de ambas partes para terminar con el contrato.

Muerte del trabajador. Es una causa natural de terminación de la relación laboral; solo opera cuando muere el trabajador, no la muerte del patrón, porque si así ocurre la terminación, en caso de haberla, sería por el cierre de la empresa.

Trabajador es la persona física o moral, un servicio personal subordinado. Una de las características de servicio es que este es personal, y al ya no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir, tampoco, la relación laboral, la cual se da por terminada.

“Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo”.<sup>51</sup>

Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta causal trata de los casos que derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para restauración de minas abandonadas o paralizadas. Es obvio que al no existir la materia de la relación laboral, al concluir el plazo determinado en el contrato o al agotarse el capital invertido, la relación laboral se extinga o se da por terminada.

La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

Cuando un trabajador está incapacitado física o mentalmente para prestar su servicio, que debe ser personal, la relación se dará por terminada.

---

<sup>51</sup> DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 4ª. Ed., México, Porrúa, p. 125.

Al trabajador en este supuesto, le es materialmente imposible desempeñar su trabajo por estar afectada su salud o integridad física.

Existe una excepción a esta hipótesis y es la consignada en el artículo 54 de la Ley, que dispone que en caso de terminación de la relación laboral por incapacidad física o mental o por inhabilidad manifiesta del trabajador, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, conforme al artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan.

Cabe precisar que la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; por ejemplo: si el trabajador



falta injustificadamente a su trabajo en un periodo de tres o más días; el patrón puede separarlo; sin embargo, también puede conservarlo.

La Ley Federal del Trabajo establece una distinción entre términos de rescisión y terminación; sin embargo, en el uso común de los mismos podrían considerarse sinónimos. Como lo refieren diversos juristas, en caso de terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades; o sea, estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo. Esta situación es conocida comúnmente como renuncia.

Sin embargo, la propia definición señala que la terminación también puede ser por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad de ambas partes; por ello, es necesario conocer las causas legalmente aceptadas para la terminación de las relaciones de trabajo.

### 3.3 Naturaleza Jurídica del despido.

En la tarea de establecer los conocimientos preliminares sobre una determinada disciplina, por lo tanto, el jurista debe ubicar a la materia jurídica que lo inquieta en el lugar que le

corresponde, dentro de la clasificación del derecho. A esto se le llama determinar su naturaleza jurídica.

La finalidad consiste en que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a la elección del trabajador. El uso del plural en el caso de los derechos por despido, y así en efecto, indica que nos encontramos en presencia de dos: uno es el cumplimiento de las obligaciones del patrono, conocido con los nombres de derecho a la reinstalación en el trabajo y de restablecimiento o restauración del trabajador en su trabajo, y otro el de pago de una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario. La cuestión fundamental que se debate en el proceso es la justificación o injustificación del despido y será después si se resuelve que fue un acto arbitrario, y a partir de ese acto, es cuando el trabajador tendrá que elegir entre la reinstalación y el pago de una indemnización. Sin embargo, la naturaleza jurídica del despido terminación de la relación de trabajo de los servidores públicos ministeriales y policiales en México, no hay elección entre la reinstalación y el pago de una indemnización, sino que hay que probar que el despido es injustificado para que proceda la indemnización, tal y como lo prevé el artículo 123 apartado B, fracción XIII, de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prohíbe la reinstalación en su cargo a los miembros de las Instituciones Policiales. Del citado precepto constitucional se advierte que los miembros de las instituciones policiales podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos de permanencia o si incurren en responsabilidad, con la expresa previsión de que si la autoridad resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo está obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tengan derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

En este contexto ya se han resuelto varios asuntos en el primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativas y de Trabajo del decimosexto Circuito, en los que ha resuelto y ha ejercido un control de constitucionalidad ex officio y en ellos se ilustran los temas abordados, la interpretación conforme de los derechos humanos y el control difuso de convencionalidad. En efecto, las dos primeras instituciones se ubican dentro del parámetro de contraste que precisó el máximo Tribunal en el expediente Varios 912/2010, esto es, en el control de

convencionalidad se va a enfrentar la norma que se va a aplicar en el caso concreto con los derechos humanos; sin embargo, para ello, debe acudirse a la norma relativa que establezca la protección más amplia o la limitación más restrictiva o a la interpretación más favorable de éstas, para cumplir con el mandato del segundo párrafo del nuevo artículo primero constitucional. En conclusión, el control de convencionalidad tiene como presupuesto previo el principio pro personae y la interpretación conforme de los derechos humanos, pero no se concreta o limita en ello, sino que deben seguirse en este control los pasos siguientes para, en un caso extremo, llegar a la desaplicación de una norma. Lo anterior, encuentra sustento en la tesis, visible en la Décima Época, con registro número 2000263, del rubro siguiente: “PRINCIPIO PRO PERSONAE. EL CONTENIDO Y ALCANCE DE LOS DERECHOS HUMANOS DEBEN ANALIZARSE A PARTIR DE AQUÉL. El segundo párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, exige que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la propia Constitución y con los tratados internacionales de los que México es parte, de forma que favorezca ampliamente a las personas, lo que se traduce en la obligación de analizar el

contenido y alcance de tales derechos a partir del principio *pro personae* que es un criterio hermenéutico que informa todo el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en virtud del cual debe acudirse a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva cuando se trata de reconocer derechos protegidos, e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o de su suspensión extraordinaria, es decir, dicho principio permite, por un lado, definir la plataforma de interpretación de los derechos humanos y, por otro, otorga un sentido protector a favor de la persona humana, pues ante la existencia de varias posibilidades de solución a un mismo problema, obliga a optar por la que protege en términos más amplios. Esto implica acudir a la norma jurídica que consagre el derecho más extenso y, por el contrario, al precepto legal más restrictivo si se trata de conocer las limitaciones legítimas que pueden establecerse a su ejercicio. Por tanto, la aplicación del principio *pro personae* en el análisis de los derechos humanos es un componente esencial que debe utilizarse imperiosamente en el establecimiento e interpretación de normas relacionadas con la protección de la persona, a efecto de lograr su adecuada protección y el desarrollo de la jurisprudencia emitida en la

materia, de manera que represente el estándar mínimo a partir del cual deben entenderse las obligaciones estatales en este rubro.”<sup>52</sup>

La consideración al párrafo anterior del precepto comentado, es constitucional por revertir tal característica y encontrarse amparado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sin embargo, viola las garantías y derechos fundamentales de los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales en México, en razón que dicha Constitución en el artículo 1º. Dice: “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,...”<sup>53</sup> En este aspecto, la facultad reglamentaria se desarrolla entre los límites que impone la reserva de la ley y los cometidos amplios a cargo de la administración en su función de cumplimiento de las finalidades de la ley. De esta suerte, debe reglamentarse e incluir todo lo indispensable para asegurar la

---

<sup>52</sup> Décima Época, Registro: 2000263, Instancia: Primera Sala, Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro V, Febrero de 2012, Tomo 1, Materia(s): Constitucional, Tesis: 1a. XXVI/2012 (10a.) Página: 659.

<sup>53</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

correcta aplicación y la plena efectividad de la ley que desarrolla; por otro lado, no puede incluir más que lo estrictamente indispensable para garantizar estos fines. En este caso en particular la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo está obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tengan derecho, es preciso hacer la aclaración que la remoción siempre va hacer injustificada, máxime cuando se trata de los servidores públicos que no aprueban los exámenes de permanencia, hay incertidumbre en los resultados puesto que no es veraz, ya que no te proporciona que examen es el que no se aprueba sino, que es un resultado integral, al que no te da opción de saber el resultado a cada examen practicado; para este aspecto del despido debe tomarse en cuenta no solo el pago de indemnización y demás prestaciones, sino especificarse las demás prestaciones deben ser por corresponder a los derechos adquiridos en el trabajo y reconocidos en la Constitución, para ello es preciso señalar los siguientes: la parte proporcional de aguinaldo; parte proporcional de vacaciones; prima vacacional; prima de antigüedad. Ahora el incremento de los tratados internacionales ha traído consigo la necesidad de una normatividad interna para aplicarlos. Lo anterior, dio pie a una

discusión acerca de la constitucionalidad de esas disposiciones, argumentando que carecen de fundamento constitucional porque el artículo 89, fracción I, se refiere solamente a la función de proveer al cumplimiento de la ley y no a los tratados internacionales. Sin embargo, es un falso problema porque el fundamento de la facultad para emitir normas reglamentarias del tratado es el propio instrumento internacional. Puesto que los tratados internacionales son normas que tienen la fuerza de una ley en nuestro orden jurídico, resultan idóneas para crear competencias a la administración, entre otras a la de proveer su propio cumplimiento.

La constitucionalidad no se satisface sólo cuando una institución tiene fundamento explícito en el texto supremo, sino cuando satisface criterios de conformidad con la norma fundamental, incluyendo la no contrariedad. Por otro lado, cabe destacar que “La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha manifestado que, después de afirmar que el objeto y fin de las convenciones de derechos humanos son la protección de los derechos, al aprobar estos tratados los Estados se someten a un orden legal dentro del cual asumen varias obligaciones, no en relación con otros Estados, sino hacia los individuos bajo su



jurisdicción. Derivado de esto último podemos asegurar que los derechos humanos son de interés superior al del Estado.”<sup>54</sup>

### 3.4 Principios fundamentales.

Las instituciones laborales, se refieren que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, es decir que la finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salario remunerador, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo. El fin sustancial individual tendrá por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentran vinculada a otra en virtud de una relación laboral. El fin sustancial de carácter colectivo va más allá, pues ya no se cuenta con proteger unilateralmente a ninguna de las partes que interviene en el contrato de trabajo, sino que debe buscar el

---

<sup>54</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, El Control de Convencionalidad y el Poder Judicial en México, Mecanismos de Protección Nacional e Internacional de los Derechos Humanos, 1ª Edición, Septiembre del 2012  
Coordinación de compilación y sistematización de tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.p.36.

justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y del trabajo.

El sistema legal quiso ser armónico con los principios fundamentales del derecho del trabajo y, a la vez satisfacer las exigencias de la institución; es ante todo un sistema rígido, pero al mismo tiempo posee una flexibilidad, que se manifiesta de dos maneras: primeramente, porque los hechos constitutivos de las causas expresas exigen frecuentemente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinen si de verdad son constitutivos de la causa alegada.

En todas las normas jurídicas, las disposiciones sobre la rescisión tienen que ser interpretadas, pero será una interpretación restrictiva y siempre en beneficio del trabajador, por las razones siguientes: la rescisión es una medida de excepción, pues su efecto consiste en disolver las relaciones de trabajo, lo que si bien no se encuentra en oposición radical con el principio de estabilidad, porque no sería posible dejar al arbitrio del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, si lo suprime en los casos concretos a los que se aplica. Dentro de este mismo orden de ideas, el carácter excepcional de la institución, surge de la existencia de causas expresas de

rescisión y de causas análogas igualmente graves, es decir, la rescisión únicamente se permite en casos inevitables.

Un servidor público puede ser despedido por una conducta negativa, por no haber observado los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, en la relación laboral de la que es sujeto, por haber incumplido con determinadas obligaciones o deberes (un abstenerse). El despido también puede ser consecuencia de una conducta positiva, por haber cometido algún acto que implique una falta transcendental (un hacer). Se insiste en que la conducta del servidor público ha de ser grave, pues se atiende a la idea de que toda persona necesita de su trabajo, de su permanencia en el mismo, por lo que para perderlo debe mediar una falta relevante.

En este caso en particular, sobre la relación de los servidores públicos ministeriales y policiales apunta a una relación administrativa por disposición de la ley, por consiguiente no tienen estabilidad en el empleo porque la actividad que realizan es de interés público y social, en tal virtud, la prestación de sus servicios no puede equipararse a una relación laboral, dada su propia naturaleza, que es de aquellas que están encomendadas a

vigilar y proteger el orden público en favor de los gobernados, de ahí que, debe regularse este tipo de prestación de servicios por sus propias leyes, tal y como lo prevé el artículo 123 apartado B, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin embargo, el numeral en comento, da la pauta en el párrafo tercero de la citada fracción a favor de la estabilidad en el empleo ya que literalmente reza: “Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.”, si se refiere a la seguridad social, esta se compone de tres elementos, a) salud, b) pensión y c) riesgos profesionales. La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén familiar. La seguridad social está claramente definida en los Convenios de la OIT y en los instrumentos de la ONU como un derecho fundamental, aunque

en realidad sólo una porción de la gente en nuestro país disfrute del mismo. Definida en términos generales como un sistema basado en cotizaciones que garantiza la protección a la salud, las pensiones sociales financiadas mediante impuestos, la seguridad social se ha convertido en un reto universal en un mundo globalizado. Por todo lo anterior, el objetivo de Seguridad social se puede resumir en: Sensibilizar, concienciar e involucrar a la población interamericana, desde una edad temprana hasta una edad adulta, en los principios y valores de la seguridad social utilizando canales como la educación formal y la no formal, los medios de comunicación y las tecnologías de la información y la comunicación para generar, en el largo plazo, una cultura en seguridad social que permita a los ciudadanos vivir en una sociedad integrada con bases comunes de protección social. Este objetivo solo se logrará en la medida en que todos estemos dispuestos a asumir las responsabilidades que lleva implícita la aceptación de un derecho de los empleados que nos hemos referido en líneas que anteceden.

“Las instituciones y normas laborales, se ha repetido en millones de ocasiones, buscan constantemente su perfeccionamiento; y el precepto que comentamos está todavía en la escena, porque aún no se ha alcanzado el ideal de la

estabilidad: la idea del despido debe desaparecer, para ser sustituida por un juicio breve, sumarísimo, decían nuestros antepasados, no más largo de diez o quince días, en el cual cumpliéndose las formalidades esenciales del procedimiento se solicite la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo; en ese periodo, el trabajador continuaría prestando sus servicios y percibiendo sus salarios.”<sup>55</sup>

### 3.5 Clasificación de las causas de despido.

Las cosas del despido no están comprendidas en un solo artículo, están contempladas en varios preceptos, porque algunas de ellas prevén. Aun cuando se sabe Sin embargo, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, contiene alguna de las causas de despido más importante:

I. Engaño del trabajador o del sindicato que lo propone para obtener del patrón la contratación, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidades aptitudes o facultades de que carezca.

---

<sup>55</sup> DE LA CUEVA, Mario, *La legislación Laboral. Un Triunfo: Estabilidad en el Trabajo*. Periódico Uno más Uno. México, lunes 12 de mayo de 1980, p. 6.

En este supuesto la causa del despido es el engaño al patrón; el despido puede realizarse dentro de un plazo de treinta días a partir de la iniciación de la prestación del servicio. Después de este término se entiende que el patrón está conforme con la capacidad y destreza mostradas por el trabajador.

La Ley prohíbe, por exclusión, el contrato a prueba en materia de relaciones de trabajo, porque el derecho del patrón de rescindir el contrato de trabajo dentro del término de 30 días, sólo opera en los casos específicamente previstos por esta fracción y no es lícito establecer que libremente pueda el patrón dar por terminado el contrato dentro del término de 30 días.

Asimismo, no tiene fundamento la pretensión de que si un trabajador no ha laborado cuando menos treinta días, no ha adquirido el derecho de considerarse como tal, porque en la Ley no existe ninguna disposición en ese sentido.

II. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos dentro del servicio, en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa.

La falta de probidad, así como las demás causas señaladas serán materia de prueba a cargo del patrón.

Por probidad debe entenderse la rectitud de ánimo, la hombría de bien, integridad y honradez en el obrar. La falta de probidad. No implica necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad. Si el trabajador con sus actos o expresiones, dentro del trabajo, pero en relación a terceros, desprestigia a la empresa en la que presta sus servicios, se dice que es una persona falta de probidad. También lo es quien cobra un salario por realizar un trabajo determinado y en lugar de efectuarlo se dedica a actividades diferentes para su provecho personal o el de terceros. Si el trabajador informa falsamente a sus superiores y los induce a incurrir en errores que pueden crear conflictos a la empresa o acarrearle perjuicios entonces se dice que es un trabajador falto de probidad.

El hecho de que un trabajador disponga, para fines particulares de los instrumentos de trabajo, que pone a su disposición el patrón constituye una falta de probidad u honradez, y por lo tanto, el despido es justificado.

Si un trabajador se duerme durante sus horas de labores, implica incumplimiento del contrato de trabajo, ya que los



trabajadores están obligados a desempeñar el servicio contratado con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Constituye además una falta de probidad en perjuicio del patrón, pues quien se entrega al sueño durante el tiempo en que debe laborar deja de prestar el servicio por el que se le remunera.

Las injurias las debemos entender como la acción o expresión dirigida a denostar, a ofender, a una persona. Habrán de señalarse concretamente las palabras o los hechos que constituyen las injurias, así como también las circunstancias en que se produjeron.

La Ley también establece como sanción la rescisión, cuando el trabajador incurre en actos de violencia, amagos o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal administrativo o directivo de la empresa o establecimiento. Por lo tanto, se considera que no es admisible que se mantenga dentro de la empresa a una persona que ha faltado al deber elemental de respeto al patrón, o que se siga laborando armónicamente cuando existe algún antecedente que conlleva a pensar en el brote de un conflicto mayor de un momento a otro.

Sin embargo, la propia Ley contempla excepciones como la de que se actué en defensa propia o que medie provocación. En estos casos al provocador es al que se le puede imputar el acto y no el trabajador.

Por personal directivo debe entenderse, aun cuando no es muy claro el alcance de este concepto, a los trabajadores de confianza que son los que ejercen labores de dirección, a los gerentes, directores y en general a todos los representantes del patrón.

Al referirse la Ley al personal administrativo se entiende que son los trabajadores de las oficinas.

Cuando la Ley se refiere a los familiares se debe comprender todo familiar, sin importar el grado de parentesco, sólo atendiendo a la cercanía o intimidad que lo una con el patrón.

III. Faltas de probidad u honradez del trabajador, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, en contra de alguno de sus compañeros, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

Esta causa está sujeta a una condición que se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo. Como ejemplo tenemos el caso de que un trabajador participe en una riña dentro del centro de trabajo; puede ser en horas de labores y aún sin haber labores; no es una conducta de disciplina y de orden reñir en las instalaciones de la empresa.

IV. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio, en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa.

Si el trabajador realiza alguno o varios de los actos señalados, podrá ser despedido justificadamente, porque no sólo dentro de la jornada de trabajo debe comportarse con probidad y honradez hacia el patrón; para el mantenimiento de la relación laboral es necesario el recto comportamiento de modo permanente.

Si el trabajador incurre en el apoderamiento de objetos propiedad de la empresa, en el campo penal se podrán configurar los delitos de robo, abuso de confianza, o el que resulte; pero además, en el campo laboral, indica falta de probidad u honradez. Pero se insiste en que probidad es un

concepto más amplio, muy cercano al de la lealtad, pues el hombre que es desleal no es probo.

V. Perjuicios materiales intencionales. Esta causal se establece debido a que el patrón sufre una merma en su patrimonio con la conducta del trabajador.

VI. Negligencia. Si el trabajador por negligencia inexcusable de su parte, ocasiona perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VII. Imprudencia o descuido inexcusable. El trabajador, al incurrir en tales supuestos, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que estén en el mismo. No es necesario que se llegue a consumir un perjuicio; basta con que exista el peligro de que ocurra.

El precepto legal no establece como condición el que se cuantifique el daño, sino que el único requisito que se exige es que el daño, sea de tal manera grave y sin dolo, que por esa sola circunstancia se ocasionen perjuicios materiales en las materias primas o en los objetos relacionados con el trabajo. Es decir, la

causal en estos casos no es propiamente objetiva sino subjetiva, porque lo que interesa es precisar la actitud del trabajador en el desarrollo de las actividades a que se dedica, para estar en condiciones de determinar si las lleva a cabo con celo, con precaución, con empeño y sin desestimar que aun cuando los intereses que proteja no sean los propios, se relaciona directamente con la fuente de trabajo.

VIII. Actos inmorales. El juzgador debe atender a la característica de la materia de la relación laboral para poder determinar si la conducta del trabajador es inmoral o no, ya que la moral es un concepto subjetivo y lo que en un trabajo resulta inmoral, en otro puede no serlo.

Dado lo cambiante de las costumbres es muy difícil precisar qué es moral en cierta época y cuando ya no lo es.

IX. Revelación de secretos. Entendemos por secreto todo cuanto el empleador lleva al conocimiento del empleado, sigilosamente, en confianza o por necesidad del servicio; o aquello que, siendo reservado por naturaleza llega al conocimiento del empleado, independientemente de la voluntad del empleador. En consecuencia el trabajador de confianza puede incurrir en esta causal.

X. Faltas de asistencias injustificadas. Cuando un trabajador falta a su trabajo más de tres veces en un lapso de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa que lo justifique, se configura la causa de trabajo.

Si dicho trabajador pretende justificar sus faltas debe comprobar ante el patrón que su falta es justificada. Este criterio es sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Las faltas empiezan a contar a partir de que se da la primera. La Ley habla de más de tres faltas, en un periodo de treinta días, no importa si continuas o discontinúas.

La acción de rescisión surge cuando se comete la última falta computable y por ello entonces empieza a correr el término de la prescripción.

El hecho de que un trabajador avise que faltará a sus labores, no significa que su falta será justificada, en virtud de que es requisito indispensable que el patrón le otorgue el permiso correspondiente.

El trabajador sólo puede considerar que existe permiso para faltar al trabajo cuando recibe el aviso de que se le ha concedido.

En el supuesto de un trabajador de jornada discontinua, la inasistencia solamente a la primera parte de su jornada o a la segunda, debe computarse como media falta, que puede ser sumada con otras medias faltas o con otras enteras, para integrar la causal de rescisión.

Si el trabajador alega que las faltas que se le imputan corresponden a una sanción de suspensión que le fue impuesta, a él corresponde acreditar esa suspensión.

Por otra parte, si un trabajador es despedido en una fecha determinada, y con motivo de ese evento, deja de concurrir a sus labores en los días subsecuentes, estas faltas no constituyen una causal de rescisión de la relación de trabajo.

XI. Desobediencia del patrón. El trabajador tiene obligación de cumplir con los deberes establecidos en su contrato de trabajo o inherentes a su relación laboral, lo que implica que debe acatar órdenes del patrón siempre y cuando estas órdenes sean relativas al trabajo contratado, sean dadas dentro de la jornada respectiva (ejemplo, si un trabajador no se ha comprometido a laborar a cualquier hora, no se puede hablar de desobediencia a las órdenes del patrón, si no accede a cambiar de turno) y que el trabajador disponga de los elementos necesarios para cumplirlas.

Dadas las órdenes bajo las citadas condiciones, si el trabajador las desobedece, la causa de despido se da, y es un despido justificado. La misma interpretada en sentido contrario, incluye una excepción que la desobediencia se deba a causa justificada.

La Ley no menciona como causal de despido la desobediencia a las órdenes del jefe inmediato, sino a las del patrón o sus representantes; por ejemplo, el jefe de personal de una empresa es representante de la misma. Los directores administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administradores de la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón. (Artículo 11 Ley Federal del Trabajo).

XII. Negativa de adoptar medidas preventivas y procedimientos para evitar accidentes o enfermedades. Esta causal de despido, busca, por una parte, evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades que vayan en contra de su integridad física y de su salud y, por otra, evitarse el patrón las cargas económicas, por concepto de indemnización por riesgos de trabajo y pago de asistencia social por enfermedad.



XIII. Concurrency al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. El trabajador debe asistir a su trabajo en condiciones normales para poderlo desempeñar; un trabajador que concurre a su trabajo en estado de ebriedad no está en condiciones de desempeñarlo y corre el riesgo de sufrir un accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo; es esto lo que se trata de evitar con esta sanción. Igualmente sucede con un trabajador que está bajo los efectos de un narcótico o droga enervante, con la excepción de que su uso sea por prescripción médica por formar parte de un tratamiento de igual índole; en este caso el trabajador debe dar aviso al patrón oportunamente, antes de iniciar su trabajo y presentarle la prescripción correspondiente.

La embriaguez del trabajador, no es necesario comprobarla con examen médico, en virtud de que es un hecho tan evidente que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando de sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes lo rodean.

Conviene también aclarar que el simple aliento alcohólico no constituye el estado de ebriedad y menos si medicamente se demuestra que hay conciencia lenguaje articulado.

Por lo que toca al uso de drogas enervantes es indispensable, para que constituya causal de rescisión de la relación de trabajo, que el trabajador haga uso de ellas durante las horas de labores o en las horas inmediatas anteriores, de modo que la intoxicación se presente mientras trabaja; ya que el sólo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo.

XIV. Sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de prisión. Esta causal contempla una condición: que haya impedimento real para que el trabajador desempeñe su trabajo, pues en virtud de la sentencia ejecutoriada dictada en su contra, se le puede privar de la libertad, lo que lo imposibilita para prestar sus servicios. De conformidad con el artículo 42, fracción III, de la Ley. Se entiende que si la sentencia es condenatoria, la relación se rescinde; es causa de suspensión temporal: la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Sin embargo, esta idea desbaratada si se lee la fracción XIV del artículo 47; es causa de rescisión sin

responsabilidad para el patrón. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la realización del trabajo.

XV. Causas análogas. Ante la imposibilidad del legislador de prever todos los acontecimientos que sean factibles de producirse y que constituyan causales de rescisión de la relación laboral, el final de la enumeración del artículo 47 incluyó la fórmula: “Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.” Lo que se pretende es abarcar todos los supuestos posibles.

Cabe destacar que con la inclusión de esta hipótesis, se deja abierta la posibilidad de que los patrones argumenten causas que en su concepto sean equivalentes graves a las anotadas anteriormente. A diferencia de las causales expresamente mencionadas, además de comprobar el incumplimiento de la obligación. Por tanto, las autoridades deberán verificar la gravedad de la misma y que las consecuencias sobre el trabajo sean semejantes a las que producen las causas expresas, para que no se establezcan precedentes que perjudiquen al trabajador.

En otro aspecto, cuando el patrón alega varias causales de rescisión de la relación laboral en un juicio, basta que compruebe una de ellas para considerar el despido justificado.

Las consecuencias del despido, cuando un trabajador es despedido es forma injustificada, puede ejercitar dos acciones en contra del patrón, en un término de dos meses como lo prevé el artículo 518; acción de cumplimiento del contrato o reinstalación y acción indemnización constitucional como lo establece el artículo 48. Es ineludible aclarar que el trabajador debe elegir el ejercicio de una de las dos acciones, la reinstalación o la indemnización, ya que no es posible que ejercite las dos al mismo tiempo.

Paralela al ejercicio de una de estas acciones se encuentra la de salarios vencidos o caídos, como se les ha dado en llamar. Esta acción es el derecho que tiene el trabajador de devengar el importe de su sueldo desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo, como lo refiere el artículo 48 segundo párrafo.

3.6 Responsabilidad de los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales.

En primer término existen principios para el desempeño de las funciones de los servidores públicos destacando los de legalidad y de responsabilidad, el primero de ellos, consiste en que los servidores públicos deben ajustar sus actos a lo establecido en la Constitución y la Ley; y el segundo establece que el servicio público debe realizarse en forma honesta, anteponiendo el interés público al interés personal.

El título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, denominado “DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS...”, el cual comprende los artículos 108, 109, 110, 111, 112, 113 y 114, fue reformado por Decreto Congresional, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 28 de diciembre de 1982, cuya reforma estuvo inspirada en la propuesta de campaña electoral del Ex Presidente de la República Miguel de la Madrid Hurtado, quien propuso a la Nación una renovación moral de la sociedad.

En la exposición de motivos de las reformas, se afirma la necesidad de actualizar las responsabilidades de los servidores públicos y de acuerdo a la nueva redacción del título citado, así como su legislación reglamentaria, comprendida

fundamentalmente por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1982 y en ese entonces el Título Décimo del Código Penal para el Distrito Federal en materia de fuero común y para toda la República en materia de fuero federal, denominado “Delitos cometidos por servidores públicos”, título reformado en su totalidad por el artículo Único del Decreto de fecha 30 de diciembre de 1982, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de enero de 1983, entrando en vigor al día siguiente de su publicación. Por su parte, los artículos 1830, 1910, 1916, 1916 bis, 1927, 1928, 2108, 2109, 2110 y 2116 del Código Civil para el Distrito Federal, se refieren a las obligaciones que nacen de actos ilícitos, al daño moral y al incumplimiento de las obligaciones; se establecen cuatro tipos de responsabilidades en las que pueden incurrir los servidores públicos, responsabilidades que no se excluyen entre sí, ya que las reformas, constitucionales, pretenden agotar todos los posibles actos u omisiones que puedan realizar los servidores públicos. En el artículo 134 párrafo sexto, Constitucional, establece que: “Los servidores públicos serán responsables del cumplimiento de estas bases en los términos del título Cuarto de esta Constitución.” Del análisis

al texto constitucional se desprende que con el término servidor público se identifica a toda persona que tenga una relación de trabajo con el Estado, sin distinción en el tipo de órgano que se desempeñe o del ordenamiento laboral que lo regule, toda vez que las relaciones y las responsabilidades a que se refieren son ajenas a las del Derecho Laboral.

Lo antes expuesto, se desprende que el sistema de responsabilidades de los servidores públicos se conforma de cuatro vertientes.

Responsabilidad política; para ciertas categorías de servidores públicos de alto rango, por la comisión de actos u omisiones, que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho.

Responsabilidad penal; para los servidores públicos que incurran en delito.

Responsabilidad civil; para los servidores públicos que con su actuación ilícita causen daños patrimoniales.

Responsabilidad administrativa; para los que falten a la legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

La relación de función pública entre el servidor y la administración, conlleva a la relación del derecho administrativo, de trabajo e inclusive de servicios profesionales. El incumplimiento de los deberes de la relación de subordinación tiene como consecuencia la responsabilidad administrativa (derecho disciplinario) o laboral, es decir, el deber de obediencia de los servidores públicos ministeriales y policiales, como funcionarios inferiores, es importante tener en cuenta hasta donde son los límites de la instrucción y la obediencia. En otro aspecto, se tiene claro que la norma es el referente de objetividad de tales deberes. El deber se surte respecto de instrucciones emitidas de conformidad con el derecho. En ese sentido se origina un deber de obediencia legítimo, es decir, que se encuentra ajustado a derecho, por lo que de contener un ilícito, no se configura dicho deber. La actuación conforme a derecho conforma un principio de objetividad que derrota el deber de obediencia. La conformidad con la ley depende del tipo de actividad pública de que se trate. En materia de disciplina militar la relación de subordinación es mucho más estricta, y el incumplimiento genera responsabilidades incluso penales. Sin embargo, se establecen como causas excluyentes de responsabilidad



obedecer a un superior aun cuando su mando constituya un delito, siempre que la circunstancia no sea notoria ni se pruebe que el acusado lo conocía.

Ahora cabe destacar que el concepto de responsabilidad consiste en la existencia de un daño o perjuicio que afecte a una determinada persona, estas conductas dan origen al derecho que tiene esa persona, y excepcionalmente otra distinta, para exigir la reparación del daño o perjuicio sufrido. La responsabilidad se configura cuando se ha realizado el hecho o acto jurídico nocivo o incluso por caso fortuito; la responsabilidad tiene su origen en dichos presupuestos jurídicos; es una consecuencia de los mismos. Es una relación de causa y efecto.

En efecto la responsabilidad de los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales, deriva, de los derechos y obligaciones de la relación laboral, nace cuando se ha incumplido una de las obligaciones impuestas por la propia relación administrativa que les une por disposición constitucional, que a mi juicio esta relación es laboral, tomando en cuenta todas y cada una de las fuentes del derecho del trabajo, esto es, como ya se mencionó anteriormente, una consecuencia del incumplimiento.

Se insiste que el presupuesto básico para que nazca la responsabilidad laboral, que es la consecuencia, es la violación de una obligación; aun en casos oscuros como es el supuesto de responsabilidad solidaria entre el gobierno como lo prevé el artículo 123 apartado B, fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en materia laboral sería entre las empresas señaladas en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, se deberá demandar primeramente al patrón gobierno o a la empresa contratante para que, previa resolución jurisdiccional, surja como un resultado del supuesto normativo del contenido de los preceptos citados.

Es importante hablar del trabajador, como sujeto de derecho, puede incurrir en responsabilidad por incumplir con determinados supuestos normativos. El incumplimiento de las normas de trabajo por parte del trabajador sólo genera para él responsabilidad civil. Ver artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo.

Si un trabajador viola las normas de trabajo, se le sancionará conforme al título dieciséis de la Ley Federal del Trabajo intitulado “Responsabilidades y Sanciones”, independientemente de la responsabilidad en que incurra por el

incumplimiento de sus obligaciones laborales previsto en el artículo 992.

Si las violaciones cometidas por el trabajador no están consignadas en la Ley, la multa que se imponga no podrá exceder del importe de su jornal o sueldo de un día, según lo dispone el artículo 21 Constitucional y 1002 de la Ley Federal del Trabajo.

Como norma general se establece la prohibición de descuentos en los salarios de los trabajadores; existen excepciones como la siguiente:

El trabajador de pagar al patrón por los errores, pérdidas o averías cometidas por él, hasta por una cantidad no mayor del importe de los salarios de un mes y el pago se hará conforme lo convengan el trabajador y el patrón, y el mismo no podrá superar el 30 por ciento del excedente del salario mínimo, es una responsabilidad a cargo del trabajador originada por su negligencia; el derecho para exigir el pago por haber incurrido en responsabilidad, prescribe en un mes; los descuentos en el salario para hacer el pago no procederán en caso de trabajadores que perciban el salario mínimo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 97, 110 y 517 de la Ley Federal del Trabajo.

Existe responsabilidad que aun cuando es contemplada por la Ley, no se tiene conocimiento de que se haya intentado acción alguna al respecto, se trata de la consecuencia del abandono del empleo, si éste es por tiempo indefinido o siendo eventual, con duración mayor de un año antes de que este se cumpla; en tal supuesto procedería el pago de daños y perjuicios causados por la conducta del trabajador.

## CAPITULO IV

### DERECHOS LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MINISTERIALES Y POLICIALES EN MEXICO

4.1 Naturaleza de la relación Administrativa de los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales.

En la actualidad, la transformación de la estructura administrativa está inspirada en nuevos modelos de gestión administrativa donde sobresalen como guías los principios de eficiencia y eficacia. El modelo de la nueva gestión pública es la escuela de moda que influye en las ideas y transformaciones en la organización.

La Constitución define un régimen presidencial y en éste el Ejecutivo tiene diversas funciones relacionadas con la

administración: 1. Es el jefe de la administración pública, la cual, a su vez, lo auxilia en la función administrativa. 2. Como responsable de la administración pública decide la orientación de las políticas públicas. 3. En el ámbito administrativo, la facultad reglamentaria del Ejecutivo es una facultad originaria y no delegada por el Congreso. Adquiere en el ámbito de las normas administrativas supremacía jerárquica. 4. La organización fundamental de la administración pública es decidida constitucionalmente centralizada y paraestatal y la ley tiene una función privilegiada.

Es necesario examinar las formas de la organización administrativa, con el objetivo de conocer los sujetos que componen la administración pública, sus funciones y sus relaciones intra e interorgánicas. La identificación de los sujetos lleva a precisar sus características orgánicas, (por ejemplo si están dotadas o no de personalidad jurídica). Las funciones permiten destacar la conexión entre el tipo de sujeto y su idoneidad jurídica y funcional con el tipo de actividad administrativa. “regula la actividad del Estado que se realiza en forma de función administrativa”;<sup>56</sup> El entendimiento de las relaciones entre los órganos dentro de la administración

---

<sup>56</sup> FRAGA, Gabino, *Derecho Administrativo*, Porrúa, México, 2000, P. 13.

centralizada, o de esta con la paraestatal, explica la forma en que el diseño considera el desempeño de conducción. Los modos de organización administrativa son instrumentales para el desempeño y cumplimiento de los fines de interés público. Para Gabino Fraga la administración pública napoleónica en un inicio y luego la administración para la gestión de los servicios públicos y la empresa pública, explica no solamente cómo se estructuró sino también cómo se explicó en la organización, por ejemplo lo clasifica como sigue: 1. Centralización Administrativa, 2. Desconcentración administrativa, 3. Descentralización administrativa. a) Descentralización administrativa por servicio, b) Descentralización administrativa por región y, c) Descentralización administrativa por colaboración. La clasificación de diversos autores es que las empresas privadas es de interés público, otros agregan a las sociedades mercantiles y empresas del Estado y fideicomisos públicos.

Considerando el criterio elegido para estudiar las diversas formas de organización administrativa y que es definido constitucionalmente (centralizada y paraestatal), es conveniente hacer un análisis de los diversos criterios.

La administración pública centralizada, es la forma de organización que por su denominación indica su construcción según la técnica de la centralización, tiene su modelo tiene su modelo histórico en la administración napoleónica que, como buena organización militar, requiere de unidad de mando y estructura piramidal. “existe cuando los órganos se encuentran colocados en diversos niveles pero todos en una situación de dependencia en cada nivel hasta llegar a la cúspide en que se encuentra el jefe supremo de la administración pública”<sup>57</sup>.

Lo anterior, contiene la combinación de las decisiones y el mando. La regla de la instrucción explica la relación jurídica básica. Ejemplo alguien manda, y otro obedece: instrucción y relación de sujeción especial son los extremos de la jerarquía. La centralización, además de ser una forma de organización administrativa, es una técnica de organización o diseño de relaciones intraorgánicas basada en la jerarquía. Los instrumentos que objetivizan la técnica que es la presencia e intensidad de diversos poderes; es decir, mando, nombramiento, vigilancia, revisión, disciplinario, presupuesto y de resolución de conflictos de competencia.

---

41 FRAGA, Gabino, Op. Cit. P. 165.

El poder de mando es la facultad de ordenar o dar instrucciones de los funcionarios superiores a los inferiores, se tiene señalado lineamientos para el ejercicio de sus funciones o predeterminado el sentido de los actos administrativos. Ahora bien, los lineamientos y conductas se expresan en forma normativa en planes y programas, circulares, órdenes, instructivos, interpretaciones o manuales cuyos efectos se precisa el sentido de la actividad administrativa y se disciplina a los órganos inferiores. A la vez, la administración se autolimita y viola los derechos fundamentales de los servidores públicos ministeriales y policiales en México, puesto que “La Constitución garantiza y precisa derechos individuales y sociales, señala límites y deberes a los órganos del Estado, además de establecer modos de afectación de aquellos derechos (legalidad, debido proceso, etc.). La Constitución puede señalar con mayor exactitud la regulación de los derechos, pero también hacerlo de manera genérica, con una función más bien de referencia. El desarrollo legislativo de los derechos, las decisiones judiciales o administrativas, se mueven entre dos extremos: la actuación del Estado y el ámbito de los derechos. El derecho administrativo garantiza derechos pero también los afecta. Tanto el acto del Estado como el derecho de las personas



pueden tener fuerza expansiva, esto es, cuyos límites tienden a ampliarse. Mucha autoridad lleva a la dictadura y muchos derechos llevan a la anarquía y a su propia negación. La discusión de la gobernabilidad y del ámbito de los derechos es un debate constitucional, en el que términos como “rectoría” del Estado, interés público, dignidad de las personas, derechos de terceros, etc., adquieren una importancia de primer orden. En esa perspectiva debe considerarse que los poderes públicos no son los únicos, pues hay también poderes privados con gran fortaleza, y la función de racionalización del derecho también opera sobre éstos.”<sup>58</sup>

Las relaciones han sido objeto de gran importancia en la evolución y reformas que ha sufrido el artículo 123, apartado B, fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la que regula las relaciones entre servidores públicos Ministeriales y Policiales, por mucho tiempo se tuvo la idea de que las relaciones entre el empleo público y los órganos del Estado no podían ser objeto de reglamentación semejante, ya que los tratadistas de Derecho Administrativo se encargaron de

---

<sup>58</sup>ROLDÁN Xopa, José, *Derecho Administrativo*, 1ª. Ed., Oxford University Press México, S.A. de C.V. 2008, p. 81.

señalar las características de la función pública y de los nexos que unen al servicio público y al Gobierno, muy diferentes a los del obrero con el empresario. Es preciso señalar que en este último caso el patrón persigue un fin lucrativo en la actividad económica que desarrolla, en tanto que el Gobierno tiene a su cargo los servicios públicos y para ello se organiza toda la maquinaria administrativa en que tiene papel principal el servidor público ministerial y policial. Sin embargo, estos servidores, considerados desde su punto de vista, realizan un trabajo, están sujetos a un horario y a diversas medidas disciplinarias semejantes a las de los trabajadores en sus relaciones con los patrones.

Es necesario de cualquier modo, precisar la posición del empleado público, entender que su relación de trabajo no lo liga a un patrón particular, pero al realizar el análisis de la relación de los servidores públicos ministeriales y policiales, aunque aparezca como patrón el Gobierno o el Estado, estos últimos son representantes del pueblo, quien paga sus sueldos con el producto de los impuestos y al que le sirven por medio de su trabajo. No se trata de una ficción, sino de una realidad.

El trabajo es un deber y un derecho social, lo que significa que los seres humanos debemos contribuir con nuestra fuerza, potencial o energía a generar satisfactores dirigidos a las necesidades de la sociedad, en otras palabras, a la producción de bienes y servicios destinados al grupo social.

Ahora bien, para generar bienes y servicios, se requiere de una organización que incluya la participación de diferentes individuos. En la fábrica, empresa o establecimiento están representados los factores de la producción, que son el capital y el trabajo, y se establecen relaciones o vínculo entre las partes que se traducen en derechos y obligaciones, tanto del trabajador como del empleador con efectos jurídicos que surgen de la relación laboral.

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

Los agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas

instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

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

Es importante fijar los derechos de los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales, cuando se da la terminación de la relación administrativa, mismos que deben ser clasificados en tres grupos: a) terminación por voluntad de ambas partes; b) terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes; c) terminación por voluntad del patrón o servidor público.

De acuerdo al tema de rescisión que se abordó en el capítulo III, se desprende que aunque la relación laboral se caracteriza por ser indeterminada en cuanto al tiempo, una vez que se inicia, existen diversas causas por las que concluye. Ahora bien, el inicio de la relación tiene lugar, como ya se dijo, desde el momento en que se presta el servicio personal subordinado, y el término de ese contrato se presenta por innumerables situaciones, en ocasiones atribuibles al trabajador y en otras provocadas por el patrón. Néstor de Buen Lozano, destaca que el vocablo “rescisión” es ambiguo, por lo que alude a varios significados: “ya que no es lo mismo que el patrón rescinda a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato, se puede mantener viva la relación; en el segundo, ésta queda extinguida por el acto de la

rescisión, quedando pendiente la determinación de imputar la responsabilidad correspondiente.”<sup>59</sup>

De manera resumida, afirmamos que la rescisión de la relación laboral surge por las causas siguientes:

1.- Por despido del patrón, ya sea por incumplimiento de las obligaciones del Servidor público, por un cambio de situación económica de la Secretaría o Dirección, en cuyo caso es justificado, y en otra situación, deriva de causas no atribuibles al servidor público, se considera injustificado.

2.- Por retiro del servidor público por voluntad del mismo o por causas imputables al patrón (gobierno). Al presentarse incumplimiento de las obligaciones establecidas en el contrato y como consecuencia al retirarse, el servidor público tiene derecho a una liquidación, que comprende tres meses de salario más las prestaciones de ley como vacaciones, horas extras, aguinaldo proporcional al tiempo trabajado, prima de antigüedad, consistente en 20 veinte días de salario por cada año de servicios prestados.

---

<sup>59</sup> De Buen Lozano, Néstor. Op.cit.p.79.

Lo anterior no debe interpretarse en el sentido de que el servidor público tiene derecho al pago de los tres meses de salarios y además al pago salarios vencidos, ya que en definitiva, la ley no establece esa prestación. En otras palabras, el servidor público no puede decidir por la reinstalación, ya que únicamente se puede optar sobre la indemnización, que debe ser la indemnización de tres meses de salario y el pago de sueldos vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, como las vacaciones, horas extras, aguinaldo proporcional al tiempo trabajado, prima de antigüedad, consistente en 20 veinte días de salario por cada año de servicios prestados. Al respecto resulta aplicable por contener el sentido jurídico la jurisprudencia, visible en la Época: Novena Época, del epígrafe siguiente:

**“INDEMNIZACIÓN A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MÉXICO. SI SON SEPARADOS INJUSTIFICADAMENTE DEBE CUBRÍRSELES, ADEMÁS DEL IMPORTE DE TRES MESES DE SUELDO, EL PAGO DE VEINTE DÍAS POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS (LEGISLACIÓN VIGENTE HASTA EL 30 DE ENERO DE 2007).** La indemnización por despido injustificado establecida

en la fracción XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal también se encuentra prevista en la fracción II del artículo 180 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del Estado de México, al disponer esta última que la acción para exigir la indemnización por despido injustificado prescribirá en dos meses contados a partir del día siguiente al de la fecha del despido; indemnización a la que, de igual manera, hacen referencia los artículos 95, último párrafo y 96 de la aludida ley burocrática, vigentes hasta el 30 de enero de 2007, pues al respecto este último precepto prevé que cuando el servidor público considere injustificada la causa de rescisión de la relación laboral podrá demandar ante el tribunal que se le cubra la indemnización mencionada en el citado artículo 95, la cual consiste en: "el importe de tres meses de sueldo y 20 días por cada año devengado cubriéndole las prestaciones a que tenga derecho"; sin que obste para ello que los referidos artículos 95 y 96 se ubiquen dentro de la propia ley en el título tercero del capítulo IX, intitulado "De la rescisión de la relación laboral", que regula la rescisión entre el servidor público y la institución, toda vez que la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis aislada publicada en el



Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen XII, Quinta Parte, página 126, de rubro: "DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA EN CASO DE.", definió al despido como "el acto por el cual el patrono separa al trabajador de su empleo, rescindiendo unilateralmente el contrato de trabajo", de donde se colige una equiparación entre los términos rescisión de la relación laboral y despido, al tener en común el significado de separación del trabajador de su empleo por parte del patrón; además, porque dichos artículos son los únicos que establecen la indemnización que corresponde reclamar cuando el servidor público considere injustificada la causa de rescisión de la relación laboral, lo que, conforme a lo expuesto, también implica un despido sin causa justificada. Sin que tal conclusión contravenga la tesis 4a./J. 15 XII/89 de la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IV, Primera Parte, julio a diciembre de 1989, página 333, de rubro: "INDEMNIZACIÓN DE 20 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DE LA.", porque el invocado artículo 95 amplía la indemnización constitucional al fijar el pago de tres meses de sueldo adicionado con el pago de veinte

días por cada año devengado, a diferencia de lo que señala el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.”<sup>60</sup>

#### 4.2 Problemática y Violación de Derechos Laborales de los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales.

Ahora bien, tratándose de un trabajo sobre el derecho administrativo, en relación a la problemática y violación de Derechos Laborales de los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales, es importante resaltar que existe una franca violación a los derechos laborales, el acercamiento analítico esta dado bajo el propio objeto, por lo que aquí, se formula es una elaboración teórica inscrita en lo que se conoce como dogmática jurídica, es pues un ejercicio cognoscitivo inmediato; no se trata de una teoría del derecho, ni siquiera una teoría general del derecho administrativo que pretenda explicar cualquier derecho de este tipo; se trata sí, de un ejercicio de vertebración de la explicación del derecho administrativo mexicano. No formula

---

<sup>60</sup>Época: Novena Época, Registro: 165238, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXI, Febrero de 2010, Materia(s): Laboral, Tesis: I.T. J/38, Página: 2675.

un sistema cerrado, sino que se trata más bien de una construcción abierta y que puede avanzar en etapas sucesivas.

Por otro lado, cabe recalcar que el empleo del término dogmática, es identificable y se le puede conocer por medio de un método debidamente jurídico, con fines prácticos. Lo anterior no supone un conocimiento “dogmático” opuesto a conocimiento crítico, ni tampoco cerrado, esto es, únicamente normativo. Lo que se sostiene es que siendo posible la construcción de un saber especializado jurídico, en tanto conocimiento social debe contar con la capacidad de comunicación con otros saberes especializados, sin abandonar su especialidad. Si bien se considera que lo jurídico tiene su nota en lo normativo, la positividad del derecho no se agota en su apreciación estática; el orden jurídico es dinámico y tiene una operatividad social. En esa medida la facticidad es también una dimensión de lo jurídico.

Las funciones de la dogmática como una actividad del jurista consisten en la descripción, el análisis, la interpretación y sistematización de normas jurídicas aceptadas como válidas. De la anotación anterior, se ha considerado que el jurista realiza una verdadera reformulación del derecho, adecuando las normas

jurídicas a determinadas pautas que establecen soluciones valiosas, construye, entonces, un sistema de soluciones coherentes con postulados valorativos específicos.

Ante las transformaciones del derecho, las teorías conocidas se vuelven viejas, porque cuando son incapaces de explicar, cuando dejan de cumplir su función social o no están en condiciones de hacerlo, pierden su capacidad de interlocución. En un contexto de cambio, adquiere mayor relevancia hablar de cuál es la función del derecho y como cuestión anexa. Sobre el particular cabe destacar que el derecho está ligado a la incertidumbre, por lo que uno de sus papeles sociales es propiciar la seguridad jurídica y en tal sentido el cambio altera las condiciones de funcionamiento de lo dado. Asimismo, la seguridad no reclama que el orden sea intocable, bajo la idea de seguridad se expresa la aspiración a la razonable previsibilidad de unos resultados. Más claros: se trata de poder prever o de poder predecir si una pretensión puede ser justamente formulada y si existe probabilidad de que reciba satisfacción.

Es indiscutible que la ley es un ordenamiento subordinado a la Constitución. Tratada ya su conflictiva relación con los

tratados internacionales, se infiere que la ley guarda una posición de supremacía respecto del resto de las normas.

En ese orden de ideas, cabe precisarse que los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales son empleados públicos nombrados mediante actos condición, que por virtud del artículo 123, apartado B, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fueron excluidos de los derechos laborales de los trabajadores del Estado, pero particularmente carecen del derecho a la estabilidad en el empleo y de la inmutabilidad de toda condición de ingreso o permanencia en el cargo, medida constitucional que adoptó la no inclusión como trabajadores estatales de militares, marinos, cuerpos de seguridad pública en los derechos laborales, como también se les excluyó de los derechos de estabilidad por las características peculiares de sus servicios públicos cuyo objeto es el establecimiento del orden, la estabilidad y defensa del estado, o para su imagen interna, cuyo control requiere de una rígida disciplina jerárquica de carácter administrativo, una constante vigilancia y una movilidad de los cargos y servidores públicos en razón de las necesidades que se susciten para el Estado. De todo lo anterior se sigue que la relación jurídica entre el Estado y un agente del servicio público de seguridad no es de trabajo, ni

siquiera la que corresponde a un empleado de confianza como lo establece la jurisprudencia de la Segunda Sala del alto tribunal 2a./J. 14/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, marzo de 1998, página 352, de rubro: "POLICÍA JUDICIAL FEDERAL. LOS ARTÍCULOS 65 Y 66 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, EN LOS QUE SE LES CONSIDERA TRABAJADORES DE CONFIANZA, SON INCONSTITUCIONALES DE ACUERDO CON LA JURISPRUDENCIA TEMÁTICA RELATIVA.", por lo cual no pueden reclamar la posible afectación a derechos de estabilidad laboral ni la inmutabilidad de las condiciones de subsistencia de su nombramiento. Mismo criterio se ha sustentado la Jurisprudencia 1a./J. 106/2010, sustentada por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, Enero de 2011, pag. 372, de la voz y contenido siguiente:

**“POLICÍA FEDERAL MINISTERIAL. SUS AGENTES PERTENECEN CONSTITUCIONALMENTE A UN RÉGIMEN ESPECIAL DONDE NO PUEDE RECLAMARSE LA POSIBLE AFECTACIÓN A**

**DERECHOS LABORALES COMO EL DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO O CARGO O INMUTABILIDAD DE LAS CONDICIONES DE PERMANENCIA.** Los agentes de la policía federal ministerial son empleados públicos nombrados mediante actos condición, que por virtud del artículo 123, apartado B, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fueron excluidos de los derechos laborales de los trabajadores del Estado, pero particularmente carecen del derecho a la estabilidad en el empleo y de la inmutabilidad de toda condición de ingreso o permanencia en el cargo, medida constitucional que se adoptó en congruencia con los principios del derecho internacional en la materia, particularmente en los artículos 9, punto 1, del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, aprobado el 17 de junio de 1948; y 1, puntos 2 y 3, del Convenio 151 sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública aprobado el 27 de junio de 1978, ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los que se recomendó la no inclusión como trabajadores estatales de militares, marinos, cuerpos de seguridad pública en los derechos laborales, como también se

les excluyó de los derechos de estabilidad por las características peculiares de sus servicios públicos cuyo objeto es el establecimiento del orden, la estabilidad y defensa de la nación, o para su imagen interna, cuyo control requiere de una rígida disciplina jerárquica de carácter administrativo, una constante vigilancia y una movilidad de los cargos y servidores públicos en razón de las necesidades que se susciten para el Estado y que representa una medida de orden constitucional a la fecha y que reconoce la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia del Tribunal en Pleno P./J. 24/95, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, septiembre de 1995, página 43, de rubro: "POLICÍAS MUNICIPALES Y JUDICIALES AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO Y DE SUS MUNICIPIOS. SU RELACIÓN JURÍDICA ES DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA.". De todo lo anterior se sigue que la relación jurídica entre el Estado y un agente del servicio público de seguridad no es de trabajo, ni siquiera la que corresponde a un empleado de confianza como lo establece la jurisprudencia de la Segunda Sala del alto tribunal 2a./J. 14/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, marzo de 1998, página 352, de rubro:



"POLICÍA JUDICIAL FEDERAL. LOS ARTÍCULOS 65 Y 66 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, EN LOS QUE SE LES CONSIDERA TRABAJADORES DE CONFIANZA, SON INCONSTITUCIONALES DE ACUERDO CON LA JURISPRUDENCIA TEMÁTICA RELATIVA.", por lo cual no pueden reclamar la posible afectación a derechos de estabilidad laboral ni la inmutabilidad de las condiciones de subsistencia de su nombramiento".<sup>61</sup> De donde se concluye que existe violación a los Derechos Laborales de los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales, en virtud que la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º. Todo individuo gozará de las garantías que otorga la norma suprema, en ese sentido a todos los individuos gozan de las garantías que otorga la Constitución; es decir, establece el principio de igualdad legal para cualquier persona ubicada en el territorio de la República. El principio de igualdad debe entenderse como exigencia constitucional de tratar igual a los iguales y desigualdad a los desiguales, de allí que en algunas ocasiones hacer distinciones estará vedado, mientras que en otras estará permitido o, incluso, constitucionalmente exigido.

---

<sup>61</sup> NOVENA ÉPOCA, Primera Sala, SCJN, tomo XXXIII, Enero de 2011, p. 372.

“La primera parte del artículo en comento establece el principio de igualdad; al señalar que “todo individuo” gozará de las garantías contenidas en la Norma Suprema, significa que a ninguna persona ni aun los extranjeros, para quienes, sin embargo, hay ciertas limitaciones.”<sup>62</sup> El principio de igualdad o equidad se configura como uno de los valores superiores del orden jurídico, lo que significa que ha de servir de criterio básico para la producción normativa y su posterior interpretación y aplicación, de manera que opera para que los poderes públicos tengan en cuenta que los derechos de los servidores públicos ministeriales y policiales, se encuentran en igual situación que todos los trabajadores, por lo tanto deben ser tratados de la misma forma y no como en este caso acontece, pues existe una total desigualdad por disposición del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado B, fracción XIII.

Si bien es cierto que los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales, su relación es administrativa y no laboral, por disposición de la propia Constitución, sin embargo, existe vinculación fundamental de la relación laboral que está ligada al

---

<sup>62</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Las Garantías de Igualdad*, 2ª. Ed. Colección Garantías Individuales, num. 3. P. 43.

desempeño de las funciones que realizan estos servidores públicos, por ser una misión encomendada a autoridades administrativas; es decir, existen funcionarios que, estando comprendidos dentro de la esfera del derecho administrativo, tienen facultades para actuar dentro del campo laboral, desde la simple designación del personal, hasta la vigilancia y aplicación de las normas del trabajo. Pero ello no significa que debe excluirlos del derecho a las garantías individuales que la misma Constitución otorga a todo individuo.

A mi parecer, resulta un grave error el tratar de combatir a los malos elementos policíacos a través de una disposición constitucional, siendo que, como es de estudiado derecho, la ley penal en sus diferentes ámbitos jurisdiccionales de aplicación, contempla ya una serie de hechos que por su acción u omisión pudiesen ser constitutivos de delito por parte de los servidores públicos, y que sería a través de estas disposiciones legales que se les persiguiera y segregara a los malos elementos policíacos que cometan faltas o delitos y fallen en el desempeño de su trabajo, sancionándoseles a ellos sí con la aplicación de la ley de estricto derecho, pues de la manera en que el precepto en comento lo hace, resulta ser contrario a los principios generales de la propia Constitución y contrario a la declaración universal

de los derechos del hombre que impide hacer una segregación por motivos de trabajo.

Que quede bien claro, jamás estaré en contra de buscar la profesionalización y eficacia de los cuerpos policíacos, con lo que no estoy de acuerdo es con que se les deje a los servidores públicos ministeriales policiales sin la posibilidad de defenderse legalmente para recuperar el trabajo que puedan haber perdido efectivamente por causas justificadas, pero que también pueden perder por discrecionalidad y arbitrariedad de los mandos superiores, pues ante esta hipótesis los estaríamos dejando en manos de sus jefes y en total estado de indefensión al existir la posibilidad de que los malos jefes de la policía tengan en sus manos el empleo de sus subordinados y que en cualquier momento los sometan o los tengan adictos a su voluntad al tener la posibilidad de quitarles el empleo a su discrecionalidad, ya que no van a poder recuperarlo ni siquiera por medio del Juicio de Amparo, por el simple hecho de que el superior jerárquico manifieste que le ha perdido la confianza y lo más grave que no se les proporcione el pago por el derecho a la antigüedad adquirida, tres meses de indemnización constitucional y demás prestaciones.

Ahora bien, si bien es cierto que la discrecionalidad de los malos jefes policíacos se reduce al ser la propia ley la que establece taxativamente los requisitos para la permanencia en sus puestos, también lo es que se le excluye de cualquier medio de defensa para el caso en que se esté cometiendo un abuso en su agravio y en realidad si cumplan con dichos requisitos.

Los trabajadores al servicio del Estado son las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular o los representantes de una dependencia o entidad en virtud del nombramiento expedido por autoridad competente, y que por lo tanto gozan de los beneficios legales que la propia ley contempla, entre los que resulta interesante señalar el de la prohibición de la cláusula de exclusión en sus dos aspectos: de ingreso y de separación; y el juicio previo al cese de los trabajadores, siendo éste un derecho de los trabajadores en general al acabar con la decisión unilateral del patrón, ahora empleador, en la suerte laboral de los trabajadores.

Ahora bien, si bien es cierto que el trabajo de los servidores públicos ministeriales y policiales resulta ser una relación de trabajo especial en la cual el elemento dirección o dependencia

del trabajador respecto del patrono o empleador se presenta bajo situación diversa a la ordinaria, que por su naturaleza da origen a condiciones contractuales también especiales, también lo es que esto no implica que para la búsqueda de profesionalización y eficientización de los servidores públicos y cuerpos policíacos se les deba de excluir de sus derechos Constitucionales.

Por el contrario, si es la profesionalización y eficacia de los servidores públicos ministeriales y policiales lo que se busca, debiese entonces garantizárseles su seguridad jurídica y su derecho a la estabilidad en el empleo, creando en el trabajador la expectativa o posibilidad lógica de conservar su empleo indefinidamente a través de la disciplina, la capacitación y la probidad, repercutiendo esta búsqueda de permanencia laboral en un medio eficaz para consolidar la paz social.

Es al derecho del trabajo al que le corresponde crear el instrumento jurídico que dificulte o impida la resolución arbitraria del contrato, y con ese objeto ha consagrado el derecho a la estabilidad laboral, que se puede conceptualizar como el derecho que garantiza al trabajador la conservación del empleo, y recordemos que el párrafo que nos ocupa se encuentra

comprendido dentro del Título Sexto Constitucional que se intitula “Del Trabajo y de la Previsión Social”.

El derecho a la estabilidad produce siempre el mismo efecto: garantiza jurídicamente la conservación del empleo; lo que puede variar es el modo o la forma, y de ahí también la eficacia con que se protege ese derecho. Por eso coincidiendo con la mayoría de los autores rechazamos la opinión doctrinaria que reserva el concepto de estabilidad para los casos en que se consagra la ineficacia del despido arbitrario (estabilidad propia), y según la cual los otros supuestos no son sino medios de protección contra el despido arbitrario o reparación pecuniaria por la privación injustificada de la ocupación que es el caso que nos ocupa. Tanto en una como en otra situación se vulnera un derecho del trabajador (a la estabilidad y antigüedad) y lo que varía es la reacción del ordenamiento jurídico ante ese esfuerzo.

Por lo que respecta al tema que nos ocupa, creo necesaria la creación de un procedimiento que logre conciliar los intereses del Estado y los intereses particulares de los miembros de las Instituciones de Seguridad Pública, respetando por un lado el deber del Estado a ofrecer un cuerpo de servidores públicos más profesional, eficaz, y al mismo tiempo los derechos de los

servidores públicos ministeriales y policiales a su estabilidad en el empleo, su seguridad jurídica y la observancia puntual de sus garantías individuales establecidas en nuestra Carta Magna.

Uno de los elementos que pudiesen ser tomados en cuenta en la solución de esta problemática sería la obligación de una investigación previa a la remoción del miembro policiaco, con las implicaciones legales inherentes, es decir, la debida recepción de pruebas legalmente permitidas, el respeto a la garantía de audiencia y la debida motivación y fundamentación de la resolución administrativa que determine la remoción, pues en la actualidad los Centros de Control y Confianza Certificados, no emiten un dictamen veraz en el que se manifieste que tipo de evaluación no aprobó, ya que únicamente en el expediente obra un oficio con los datos personales del evaluado, tipo de evaluación y resultado NO APROBADO. Pues con ello se deja en total estado de indefensión a la persona que se encuentre dentro de este supuesto, por citar un ejemplo.

Por consiguiente debe entenderse que se violan las garantías constitucionales de igualdad, de audiencia y seguridad jurídica.



1.- Garantía de igualdad. La idea de la igualdad dentro del mundo del derecho puede ser considerada en dos aspectos fundamentales: a) Como un ideal igualitario. b) Como un principio de justicia.

Estos dos aspectos de la idea de igualdad aparecen en la noción de “garantía de igualdad”, propia de la dogmática constitucional.

La idea de igualdad ha sido considerada, desde la antigüedad clásica, condición de la democracia ideal político del mundo moderno.

La igualdad, sin embargo, no es la única exigencia que reclama el ideal democrático. Los problemas particularmente afectan la organización del Estado.

Garantizar la participación igualitaria de los ciudadanos en el gobierno del Estado el acceso igualitario a la administración de justicia, compensar las desventajas materiales, determinar las relaciones entre la libertad y la igualdad son problemas que preocupan profundamente a la dogmática constitucional.

La igualdad, por otro lado, es considerada elemento fundamental de la justicia.

En efecto, la justicia únicamente puede existir entre personas que son tratadas de la misma manera en las mismas circunstancias y cuyas relaciones, en tales circunstancias, son gobernadas por reglas fijas.

El requerimiento de igualdad no significa: “lo mismo para todos”. El requerimiento igualitario de la justicia significa que, por un lado, los iguales deben ser tratados igual y por otro, los desiguales deben ser tratados teniendo en cuenta sus diferencias relevantes. Los corolarios de la igualdad son la imparcialidad y la existencia de reglas fijas.

La justicia requiere imparcialidad en el sentido de que la discriminación o el favor en el trato de individuos son hechos sólo en virtud de circunstancias, relevantes. Si un padre favorece a un hijo por encima del otro, sin fundamentos relevantes para tal discriminación, el trato es desigual y, por tanto, injusto. Si un hombre, por el contrario en cuestiones de hospitalidad, favorece a sus amigos por encima de los desconocidos, su conducta es

injusta toda vez que no está realizando una función en que se requiera que sea imparcial.

La igualdad requiere de reglas fijas porque su modificación, durante el proceso de valoración de las circunstancias, altera, precisamente, las circunstancias en perjuicio o en beneficio de alguien. Esto es lo que convierte a las reglas fijas y a la imparcialidad en elementos indispensables para entender los problemas de la igualdad jurídica.

En términos generales puede decirse que si ahí donde se requiere de imparcialidad, los hombres son tratados de forma desigual, es, en principio, injusto; a menos que la diferencia de trato (el favor o la discriminación) pueda ser justificada.

La igualdad que garantiza el orden jurídico a los hombres no significa que éstos tengan siempre los mismos derechos y facultades. La igualdad así considerada es jurídicamente inconcebible: es prácticamente impensable que a los hombres se les impusieran las mismas obligaciones y tuvieran los mismos derechos sin hacer ninguna distinción entre ellos (menores, hombres, mujeres, alienados, extranjeros).

La igualdad jurídica no es esencialmente diferente de la idea de igualdad como condición de justicia.

El principio de la igualdad jurídica no significa sino que en las relaciones jurídicas no deben hacerse diferencias de trato sobre la base de ciertas consideraciones bien determinadas (por ejemplo: la raza, el credo religioso, la clase social, etc.) según Kelsen. Este es un aspecto importante en la idea de la igualdad jurídica, si el orden jurídico (por ejemplo, la Constitución) contiene una fórmula que proclama la igualdad de los individuos (igualdad jurídica), pero si no se precisa qué tipo de diferencias, no deben hacerse, entonces la fórmula de la igualdad jurídica, sería normativamente superflua.

Establecer la igualdad jurídica significa que las instituciones que crean y aplican el derecho no pueden tomar en consideración, en el trato de individuos, diferencias excluidas por el orden jurídico; los órganos de aplicación sólo pueden tomar en consideración las diferencias “aceptadas” o “recibidas” por las normas de un orden jurídico.

2.- Garantía de audiencia. Consiste en el acto, por parte de los soberanos o autoridades, de oír a las personas que exponen, reclaman o solicitan alguna cosa.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos hoy en día, la garantía de audiencia se encuentra regulada por el artículo 14, en su segundo párrafo. Esta garantía corresponde a la fórmula del debido proceso legal.

La garantía de audiencia, como la garantía de seguridad jurídica, impone a las autoridades estatales la obligación, frente al particular, de evaluar todos sus actos, conforme a las exigencias implícitas en el derecho de audiencia.

A su vez esta garantía está integrada por cuatro garantías específicas de seguridad jurídica concurrentes, las cuales son:

1.- Un juicio previo al acto privativo. 2.- Seguido ante tribunales previamente establecidos. 3.- Con el cumplimiento de las formalidades procesales esenciales. 4.- Conforme a las leyes vigentes, con anterioridad al hecho.

La primera de estas garantías específicas se encuentra en la expresión “mediante juicio”, lo que implica que para que un acto

sea violatorio de la garantía de audiencia, debe ser precedido de un procedimiento en el cual el sujeto afectado tenga plena injerencia. El juicio puede ser llevado por la autoridad jurisdiccional, administrativa o judicial, según el tipo de bien afectado por la privación.

La segunda, relativa a los tribunales previamente establecidos, se refiere tanto a los órganos jurisdiccionales estatales como a las autoridades administrativas.

La tercera, referida a las formalidades esenciales del procedimiento, se integra por los derechos de defensa y de prueba que tiene el sujeto afectado.

La cuarta y última garantía específica hace referencia a la no retroactividad de las leyes.

La garantía de audiencia corresponde a todo sujeto susceptible de ser, parcial o totalmente, objeto de actos de autoridad.

El acto violatorio de la garantía de audiencia debe ser de carácter privativo, o sea que debe consistir en una merma o

menoscabo en la esfera jurídica del particular o en un impedimento para el ejercicio de algún derecho.

Además, tales hechos deben constituir el fin último, definitivo y natural del acto impugnado.

Los Bienes Tutelados por la Garantía de Audiencia son:

1.- La vida, entendiéndola por ella al ser humano en su sustantividad psicofísica y moral. 2.- La libertad, tanto física como moral. 3.- La propiedad, es decir el uso, disfrute y disposición de una cosa. 4.- La posesión originaria y derivada, sea cual sea el título o la causa de su constitución y los derechos subjetivos del particular.

La garantía de audiencia admite las siguientes excepciones, emanadas de la misma Constitución: los extranjeros pueden ser expulsados del país sin juicio previo (artículo 33); en materia de expropiación, por lo que hace a la declaración de afectación del bien inmueble por causa de utilidad pública; en materia tributaria, respecto de la fijación de los impuestos, y las órdenes de aprehensión emitidas por una autoridad judicial.

3.- Seguridad jurídica. Se define así, que es la garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objeto de ataques violentos o que, si estos llegan a producirse; le serán aseguradas por la sociedad, protección y reparación.

Dicho en otras palabras, la seguridad jurídica es la certeza que tiene el individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares, establecidos previamente.

La seguridad jurídica puede entenderse desde dos puntos de vista, uno objetivo y otro subjetivo.

Desde el punto de vista subjetivo, la seguridad equivale a la certeza moral que tiene el individuo de que sus bienes le serán respetados. Pero esta convicción no se produce si de hecho no existen en la vida social las condiciones requeridas para tal efecto: la organización judicial, el cuerpo de policía, leyes apropiadas, etc.

Desde el punto de vista objetivo, la seguridad equivale a la existencia de un orden social justo y eficaz cuyo cumplimiento está asegurado por la coacción pública.



Creo pertinente hacer la siguiente conclusión:

**Primera.-** Establecer **la igualdad jurídica** significa que las instituciones que crean y aplican el derecho no pueden tomar en consideración, en el trato de individuos, diferencias excluidas por el orden jurídico.

**Segunda.-** La garantía de audiencia, una de las más importantes dentro de cualquier régimen jurídico, ya que implica la principal defensa de que dispone todo gobernado frente a actos del poder público, que tienden a privarlo de sus más caros derechos y sus más preciados intereses, está garantía se encuentra consignada en el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional. En tanto que la garantía de seguridad jurídica, impone a las autoridades estatales la obligación, frente al particular, de evaluar todos sus actos, conforme a las exigencias implícitas en el derecho de audiencia.

**Tercera.-** La seguridad jurídica, es la certeza que tiene el individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares, establecidos previamente.

**Cuarta.-** Es necesaria la creación de nuevas fórmulas, sentadas sobre principios que concilien, por una parte, la

seguridad jurídica y las garantías individuales de dichos servidores públicos y, por la otra, la capacidad por parte del Estado de hacer frente a esos nuevos y complejos mecanismos de evasión de la justicia, privilegiando el interés nacional.

**Quinta.-** En el párrafo que nos ocupa se contempla una clara excepción a las reglas que se aplican a todos los trabajadores, en razón específica de su ocupación y con motivos de carácter circunstancias y temporal, abriendo con esto una exclusión en la aplicación de las garantías individuales de igualdad y seguridad jurídica a todos los mexicanos y en consecuencia se estarían violando dichas garantías en perjuicio de dichos servidores públicos.

**Sexta.-** A mi parecer, resulta un grave error el tratar de combatir a los malos elementos policíacos a través de una disposición constitucional, siendo que, como es de estudiado derecho, la ley penal en sus diferentes ámbitos jurisdiccionales de aplicación, contempla ya una serie de hechos que por su acción u omisión pudiesen ser constitutivos de delito por parte de los servidores públicos, y que sería a través de estas disposiciones legales que se les persiguiera y segregara a los malos elementos policíacos que cometan faltas o delitos y fallen

en el desempeño de sus trabajos, sancionándoseles a ellos sí con la aplicación de la ley.

**Séptima.-** La presente tesis tiene como finalidad elevar una iniciativa de reforma misma que pretende establecer precisamente esa fórmula que permita una sana conciliación entre las garantías individuales de los servidores públicos ministeriales y policiales y el deber del Gobierno de ofrecer a la ciudadanía una policía más profesional, eficiente y eficaz.

4.3 Determinar si la relación de trabajo de los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales en México es Administrativa o Laboral.

Cabe destacar, que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado B, fracción XIII, párrafo primero, es claro al precisar que los Agentes del Ministerio Público, Militares, Marinos, Cuerpos de Seguridad Pública y Personal del Servicio Exterior, como personal de excepción que se rige por sus propias leyes y no por las reglamentarias del dispositivo constitucional en mención; lo que permite que los miembros de las instituciones policiales de los Municipios, Estados, Distrito Federal y de la Federación, puedan

ser sancionados, de donde se sigue que la relación es administrativa, tal y como lo ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con respecto al análisis del proceso legislativo que culminó con la adición de un tercer párrafo a la fracción XIII del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es incuestionable que estos servidores públicos son miembros de cuerpos de seguridad pública a los que se refiere la fracción XIII del artículo 123 constitucional en su apartado B (que se refiere a los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública), porque la actividad que realizan es de interés público y social, por lo que, la prestación de sus servicios no puede equipararse a una relación laboral, dada su propia naturaleza, que es de aquellas que están encomendadas a vigilar y proteger el orden público en favor de los gobernados, de ahí que, debe regularse este tipo de prestación de servicios por sus propias leyes, porque se ubica claramente dentro de las excepciones que prevé la citada fracción XIII del precepto constitucional antes invocado. En consecuencia, si la propia Constitución excluye a los miembros de los cuerpos de seguridad pública de la relación equiparable a la laboral que se especifica en el primer párrafo de las fracciones XII y XIII bis, del artículo 123. Lo anterior resulta

así, atendiendo a que si bien la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que los miembros de las policías preventivas son trabajadores de confianza, ello no significa que deban sujetarse necesariamente a la aplicación de este ordenamiento federal pues precisamente por integrar cuerpos de seguridad sus conflictos con el Estado deben dirimirse conforme a sus propias leyes como lo ordena la ya citada fracción XIII del precepto constitucional invocado, por tratarse de organismos o cuerpos especiales que por su propia naturaleza desempeñan una actividad especial y distinta a los trabajadores de confianza a que se refiere la fracción XII del propio artículo comentado.

Con el razonamiento anterior, se llega a la evidencia, que la relación es administrativa, esto es así, por los pronunciamientos que ha realizado el máximo Tribunal en diferentes ejecutorias y criterios jurisprudenciales; sin embargo, ello es insuficiente para advertir que la relación es laboral, por cuanto no se pierde los principios fundamentales que dan origen a las normas y que puede darse por distintas formas, metafóricamente se dice que la fuente del derecho es el lugar donde brota éste. Para su estudio se clasifica en:

a) Históricas. Son aquellos que encierran el texto de una ley, como la Constitución de 1857, las constituciones locales previas a la Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931.

b) Reales. Son circunstancias o hechos sociales que hacen surgir la norma jurídica, ejemplo de ello son los movimientos laborales de Cananea, Sonora, y Rio Blanco, Veracruz.

c) Formales. Son los procesos de creación de las normas jurídicas. Se consideran fuentes formales del derecho: la legislación, la jurisprudencia, la costumbre, la doctrina y los principios generales del derecho, el contrato colectivo de trabajo. En este sentido es aplicable lo establecido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

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

En ese orden de ideas se concluye que los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales, se rigen por sus propias leyes, y podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Ahora bien, es importante destacar, que la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, define al desarrollo policial como un conjunto integral de reglas y procesos debidamente estructurados y enlazados entre sí, que comprenden la carrera policial, los esquemas de profesionalización, la certificación y el régimen disciplinario de los integrantes de las instituciones policiales, y tiene por objeto garantizar el desarrollo institucional, la estabilidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades entre los mismos; elevando el grado de profesionalización mediante el fomento a la vocación de servicio y el sentido de pertenencia institucional, garantizando así, el cumplimiento de los principios constitucionales establecidos en el artículo 6º de la Ley en comento.

De donde se sigue que, dentro de la técnica jurídica común a toda rama del derecho, se entiende por interpretar, a la

determinación del significado y sentido de un término, armonizándolo con el todo al que pertenece; implica indagar sobre el sentido, alcances y relaciones de un precepto con las otras normas del ordenamiento jurídico, no debe confundirse la labor que realizan los servidores públicos de que se trata, pues si bien es cierto existen lagunas de la ley, ello no quiere decir que se van a crear nuevas normas, pues de acuerdo a la interpretación no se necesita crear disposición legal alguna, pues la norma ya existe, sino que exclusivamente se habrá de desentrañar su significado. En la función de la interpretación se hace patente la especial naturaleza del derecho del trabajo, ya que, partiendo de la base de que no se puede dar igual trato jurídico a los desiguales, se han establecido ciertas reglas en torno a la interpretación, a fin de proteger a la parte más débil en la relación laboral.

El derecho tiene una característica que la mayoría de los autores coincide en atribuir a nuestra materia, y que consiste que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, en este caso la clase trabajadora son los servidores públicos ministeriales y policiales, que es la más débil en la relación servidor público-Gobierno. Esto se puede válidamente entender del artículo 3° de la Ley Federal del



Trabajo. “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.”<sup>63</sup>

En ese sentido, no se pierde la relación laboral aun cuando se encuentre plasmado en la constitución que la relación de los servidores públicos ministeriales y policiales es administrativa. Sin embargo cabe señalar que lo relativo a la relación contractual surge de la Ley Federal de Trabajo, misma que de

---

<sup>63</sup> Ley Federal del Trabajo.

origen se distingue por su naturaleza social como un derecho tutelar de los trabajadores, pero igualmente encaminada a encontrar el equilibrio entre los factores de producción.

El Estado considera las dificultades que atraviesa las relaciones laborales entre gobierno o sus representantes y los empleados o sus trabajadores a su servicio, entonces es cuando el artículo 123 Constitucional se divide en apartado A y B, creando con ellos las bases para elaborar el marco jurídico de las relaciones laborales con sus empleados y en base a esto, surge la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, misma que sostiene los principios de derecho social y de garantías sociales que contempla la legislación del apartado A del artículo 123 en comento.

Por lo anterior, existen dos leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional: la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del artículo citado, y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B, ambas legislaciones son coincidentes pero difieren en sus procedimientos, en especial respecto a su coercitividad o forma de sancionar a quienes dejen de cumplir con sus resoluciones. Desde esa perspectiva es lógico y jurídico, que la relación

laboral nunca se pierde y en que por disposición de nuestra carta magna, se ha decretado que es administrativa, en base a la trascendencia a las reformas y en especial a la reforma del 18 de junio del 2008, en la que se desprende de la exposición de motivos, se habla sobre la depuración de los malos servidores públicos que existen en el país y por tal motivo se les da un trato desigual con forme a lo estipulado en el artículo 123 apartado B fracción XIII, por otra parte, siendo que es de vital importancia la reforma, es necesario asegurar que las procuradurías como las instituciones de seguridad, como requisito sine qua non, además de profesionalizarse y dotarse de los recursos humanos, materiales y de gestión adecuados para desarrollar su función, tengan un trato igual de derechos y prestaciones, y para ello es necesario hacer notar que en materia de derechos humanos se ha elevado a rango constitucional, ahora la dignidad humana de los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales en México, donde queda cuando el mismo estado exige que tenga instituciones sólidas y orientadas hacer valer en la vida cotidiana del ser humano sus derechos y sus libertades.

#### 4.4. La estabilidad en el empleo.

Los elementos de las instituciones Ministeriales y Policiales no gozan de estabilidad en el empleo, ya que se encuentran excluidos del régimen laboral por disposición de la fracción XIII, Apartado B del artículo 123, en relación con los artículos 115, fracción VIII, segundo párrafo y 116, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y la determinación jurídica que considera la relación del servicio asimilada a la de trabajo y al Estado equiparado a un patrón, de donde se concluye que la relación que guardan con el Gobierno del Estado o del Municipio, es de naturaleza administrativa y se rige por las normas también administrativas de la ley y reglamentos que les correspondan y que, por lo tanto, las determinaciones que dichas entidades tomen en torno a ésta no constituyen actos de particulares, sino de una autoridad; por lo tanto, entre los trabajadores y las instituciones antes mencionadas, se percibe que no existe una relación de carácter laboral, sino que, ésta es de carácter administrativo; sin embargo, ello no implica que tienen derecho a la estabilidad en el empleo.

El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores

Servidores Públicos Ministeriales y Policiales-, tienen derecho a permanecer en el empleo. Esto es así, si tomamos en cuenta que lo más importante para un servidor público de los que me refiero es la seguridad en el empleo.

La permanencia en el empleo esta normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a la duración de la relación de trabajo. La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón.

Eventualmente se pueden celebrar contratos de trabajo o dar nacimiento a relaciones de trabajo, por tiempo determinado o por obra determinada. En uno u otro caso la duración de la relación no estará sujeta tanto a la voluntad de las partes como a la subsistencia de la materia de trabajo.

Es importante señalar que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter

discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los servidores públicos que presten servicios bajo esta modalidad y circunstancias tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado. Tal y como lo establece el párrafo segundo del artículo 39-F., de la Ley Federal del Trabajo. “Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.”<sup>64</sup>

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; sí 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, es decir, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por

---

<sup>64</sup> Ley Federal del Trabajo, reforma 30 noviembre de 2012.

terminada la relación laboral por capricho. En todo caso la relación laboral subsiste hasta su terminación natural.

“la estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él. Conforme al artículo quinto de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; es un deber para el patrón porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas en la ley.”<sup>65</sup> Sin embargo, para los servidores públicos Ministeriales y Policiales, se ha criticado que por virtud de las disposiciones que reglamentan este tipo de prestación de servicios, la estabilidad de estos servidores es muy precaria, en mi opinión ello se debe a la naturaleza misma de este trabajo, que ocasionó un cierto apartamiento de los principios generales, lo que más que una oposición es una adaptación de las normas y las peculiaridades de un trabajo determinado.

#### 4.5 Derecho del Trabajo como mínimo de Garantía Social.

La constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, consagran garantías a favor de la clase

---

<sup>65</sup>DAVALOS José. Op.cit.p.42.

trabajadora. Esas garantías a favor de la clase trabajadora. Deben respetarse el mínimo en cualquier relación de trabajo; sin embargo, cualquier derecho adicional a esas garantías es bien recibido.

En la constitución de 1917, de acuerdo a la doctrina mexicana se establece los derechos que contiene únicamente los beneficios mínimos que el pueblo asegura en su constitución a los trabajadores por la prestación de los servicios, así como la declaración de las bases para la expedición de las leyes del trabajo.

Con la idea del devenir histórico, la vida social está en una transformación perdurable que produce, una consecuencia inevitable, la modificación concomitante del derecho, ha provocado que se establezca un estatuto dinámico que prevé la elevación constante de las condiciones y niveles de existencia de los hombres. En cambio la visión de la declaración como los derechos mínimos del trabajo, se traduce en la grandeza de miras del ordenamiento laboral y le otorgó al Poder Legislativo y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la misión de constituir una fuerza viva al servicio de la historia, con las reformas de 1931 por una parte, limito el trabajo extraordinario, y por otra,



reconoció a los trabajadores el derecho de vacaciones pagadas, institución que no figura en las fracciones del artículo 123 Constitucional.

“la parte nuclear de la ley del trabajo sea –y volveremos al tema al tratar las fuentes del derecho del trabajo-- el mínimo que el poder legislativo quiso asegurar a los trabajadores, un segundo mínimo, por decirlo así, elevado sobre el mínimo constitucional, pero determinante, como lo intocable para las restantes fuentes formales subconstitucionales. Ahora bien, si consideramos cual es la naturaleza de lo que acabamos de nominar la parte nuclear de la ley del trabajo –derecho individual del trabajo, derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores, y lo que sobrevive dentro de ella de la previsión y de la seguridad sociales-- observaremos que es las condiciones mínimas que habrán de observarse en todas las prestaciones de trabajo, desde la actividad más simple, como puede ser la de un portero hasta la más compleja,”<sup>66</sup> ahora en lo que respecta a la relación administrativa que tienen los servidores públicos ministeriales y policiales en México, se deben considerar que en el derecho del trabajo se constituye un

---

<sup>66</sup> De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 20ª. Ed., T.I, México, Porrúa, 2005. P.97, 98.

mínimo de garantías para los trabajadores. Esto significa que las prestaciones señaladas en el artículo 123 Constitucional como en la Ley reglamentaria, son el punto de partida. Es decir que por arriba de estas prestaciones todo y por debajo nada, es el medio que se vale el legislador para proteger al trabajador en su estado de necesidad contra sí mismo, el carácter imperativo de las normas de trabajo (*ius cogens*) responde a la misma idea, o sea que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios de la norma.

Garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable, puedan adquirir los medios necesarios, para vivir con salud y decorosamente. Inclusive se elevó a la categoría de rango constitucional, ese derecho al incorporarse al proemio del artículo 123 Constitucional, en el que señala: “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.”<sup>67</sup> Es decir, que con esto se viene reclamando un respeto y dignidad para aquel que lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y nivel económico decoroso, tanto en las años de trabajo como en

---

<sup>67</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

la vejes o cuando en cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar.

Sin embargo, las reformas constitucionales publicadas en el Diario Oficial de la Federación los días seis y diez de junio de dos mil once, obligan a los juzgadores a eliminar tecnicismos y formalismos extremos en el juicio de amparo y a ampliar su marco de protección a fin de que mediante el juicio de amparo se protejan de manera directa, además de las garantías que preveía nuestra Constitución, los derechos contenidos en los instrumentos internacionales que en materia de derechos humanos ha ratificado el Estado Mexicano. En el sentido de que en relación con los policías o encargados de la seguridad pública, debe estarse sólo a lo dispuesto en el artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, en su caso, a las leyes administrativas correspondientes. En efecto, si las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se rigen por la Ley Federal del Trabajo y conforme a este ordenamiento la indemnización, en caso de despido injustificado, se integra por el importe de tres meses de salario, veinte días de salario por año laborado, pago proporcional de vacaciones, aguinaldo, cualquier

otra prestación a la que la parte quejosa tuviera derecho, así como los salarios y emolumentos que hubiera dejado de percibir, desde la fecha de su baja y hasta el momento en que se le pague la indemnización aludida, resulta evidentemente discriminatorio que los miembros de las instituciones policiales, que también resientan la separación injustificada de su empleo, no reciban los beneficios mínimos que, en ese supuesto, se establecen para aquéllos, pues ello implica que respecto de una misma situación jurídica no se logre el trato igual al que constrañe el Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, que el Estado Mexicano se encuentra obligado a respetar y a hacer cumplir en sus leyes ordinarias.

“Época: Décima Época, Registro: 2003104, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XVIII, Marzo de 2013, Tomo 3, Materia(s): Constitucional, Tesis: IV.1º.A.1 A (10ª.), Página: 2051, del epígrafe siguiente: “POLICÍAS. PARA EL PAGO DE SU INDEMNIZACIÓN PROCEDE DESAPLICAR LAS REGLAS QUE, EN LA INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN XIII, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, HA ESTABLECIDO LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE

LA NACIÓN. En la jurisprudencia 24/95, de rubro: “POLICÍAS MUNICIPALES Y JUDICIALES AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO Y DE SUS MUNICIPIOS. SU RELACIÓN JURÍDICA ES DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA.”, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que tanto el artículo 123 de la Constitución Federal, como las leyes secundarias, reconocen un trato desigual en las relaciones laborales entre los particulares y para los miembros de las instituciones policiales. Por su parte, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió la jurisprudencia 119/2011, de rubro: “SEGURIDAD PÚBLICA. PARA DETERMINAR LOS CONCEPTOS QUE DEBEN INTEGRAR LA INDEMNIZACIÓN ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN XIII, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, NO ES APLICABLE, NI AUN SUPLETORIAMENTE, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.”. Sin embargo, las reformas constitucionales publicadas en el Diario Oficial de la Federación los días seis y diez de junio de dos mil once, obligan a los juzgadores a eliminar tecnicismos y formalismos extremos en el juicio de

amparo y a ampliar su marco de protección a fin de que mediante el juicio de amparo se protejan de manera directa, además de las garantías que preveía nuestra Constitución, los derechos contenidos en los instrumentos internacionales que en materia de derechos humanos ha ratificado el Estado Mexicano. En esos términos, conforme a los artículos 1º. y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la determinación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de catorce de julio de dos mil once, emitida en el expediente varios 912/2010; y a fin de asegurar la primacía y aplicación efectiva del derecho humano consistente en la ocupación, como una forma de proveerse de recursos económicos para la manutención personal y de la familia, reconocido en el Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, del que el Estado Mexicano forma parte, publicado en el Diario Oficial de la Federación el once de agosto de mil novecientos sesenta y dos, que constriñe a hacer efectiva la igualdad en materia de empleo y ocupación y a eliminar cualquier forma de discriminación; procede desaplicar las reglas de interpretación que ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que en relación con los policías o encargados de la seguridad pública, debe estarse sólo a lo dispuesto en el artículo

123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, en su caso, a las leyes administrativas correspondientes. En efecto, si las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se rigen por la Ley Federal del Trabajo y conforme a este ordenamiento la indemnización, en caso de despido injustificado, se integra por el importe de tres meses de salario, veinte días de salario por año laborado, pago proporcional de vacaciones, aguinaldo, cualquier otra prestación a la que la parte quejosa tuviera derecho, así como los salarios y emolumentos que hubiera dejado de percibir, desde la fecha de su baja y hasta el momento en que se le pague la indemnización aludida, resulta evidentemente discriminatorio que los miembros de las instituciones policiales, que también resientan la separación injustificada de su empleo, no reciban los beneficios mínimos que, en ese supuesto, se establecen para aquéllos, pues ello implica que respecto de una misma situación jurídica no se logre el trato igual al que constrañe el Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, que el Estado Mexicano se encuentra obligado a respetar y a hacer cumplir en sus leyes ordinarias. Por tanto, para hacer efectiva la garantía de igualdad y para

garantizarles una protección equivalente a los trabajadores en general y, fundamentalmente, para eliminar un trato discriminatorio a los miembros adscritos a los cuerpos de seguridad cuando resientan la separación injustificada de su empleo, la indemnización debe calcularse conforme se establece en la Ley Federal del Trabajo, pues en dicho ordenamiento se reconocen mejores prestaciones laborales.”<sup>68</sup>

#### 4.6 Antigüedad de los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 123 apartado B, fracción XIII, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reza lo siguiente: “Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.” De la interpretación al párrafo tercero del

---

<sup>68</sup> Época: Décima Época, Registro: 2003104, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XVIII, Marzo de 2013, Tomo 3, Materia: Constitucional, Tesis: IV.1º.A.1 A (10ª.), Página: 2051.



citado precepto legal, se advierte que no prevé la antigüedad como prestación para los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales, lo que a mi juicio es violatorio de garantías a los derechos de los servidores públicos, en razón que ese derecho se otorga por el simple transcurso del tiempo, sin perder de vista que las Instituciones y las normas del derecho laboral están sujetas a principios que determinan su orientación. Los primordiales son: el trabajo como un derecho y un deber; este principio reconocido en el artículo 123 Constitucional que señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...” el mismo principio es retomado por el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, “El trabajo es un derecho y un deber sociales.” la libertad, es una garantía individual y por tanto, está consagrada en los primeros artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el artículo 5o. del citado ordenamiento que a la letra dice: 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...” la igualdad, son varios los preceptos legales que resaltan la importancia de la igualdad en el empleo. Sin embargo, es tal su importancia, que se considera dentro del artículo 123 Constitucional, específicamente en el apartado A, fracción VII, que señala: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.” Confirman lo anterior los artículos 5o., fracción XI; 56 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, al hablar de igualdad como principio rector del derecho laboral, se considera la ausencia de distinciones, privilegios especiales o trato diferente en circunstancias similares, y la estabilidad en el empleo, este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Cabe destacar que sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento, en ese orden la aplicación de la norma debe ser lo más favorable, es decir que cuando existan varias disposiciones aplicables, se aplicará la más favorable al trabajador y la suplencia de la queja, en términos muy simples, este principio se refiere a que, en materia procesal, si el trabajador cometiere algún error, la autoridad laboral o jurisdiccional considerará que el mismo no

se cometió; es decir, subsanará el error, cabe señalar que este principio sólo opera a favor del trabajador. Dada la naturaleza de la función que desempeñan habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una Institución, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos especiales o extraordinarios para determinado servicio, que no constituyan una actividad normal o permanente de la Institución o corporación a la que pertenecen.

Según la doctrina de la relación de trabajo la concepción contractualista, el contrato es una relación jurídica hermética y estática. De esta naturaleza específica de la relación de trabajo, nacen los derechos de antigüedad de preferencia y de ascenso. El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, se da a través de los movimientos obreros, en la contratación colectiva, tiempo antes de que la ley lo reconociera expresamente, pero en el ir y venir del intercambio de opiniones, surgió la idea de la prima de antigüedad, una institución, que proporciona un beneficio por el sólo hecho del número de años de trabajo.

La prima de antigüedad se otorga por el simple transcurso del tiempo y tiene su fundamento distinto al que corresponde a las prestaciones de la seguridad social: éstas tienen su fuente en los

riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etcétera o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo.

Como se ha venido refiriendo es dable concluir que los servidores públicos Ministeriales y Policiales, tienen derecho a una prima de antigüedad, si bien es cierto que, el artículo 123 apartado B, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no refiere en forma clara y precisa cuáles son esas prestaciones, toda vez que únicamente menciona que se instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social, luego entonces, es obvio que les corresponde la prima de antigüedad a cuál debe ser otorgada como a continuación se detalla:

a). La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

Ahora bien, para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo;

b). La prima de antigüedad se pagará a los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

c). Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales, se observarán las normas siguientes:

I. Si el número de Servidores Públicos Ministeriales y Policiales que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales de la Institución, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

II. Si el número de Servidores Públicos Ministeriales y Policiales que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los servidores públicos que excedan de dicho porcentaje.

III. Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de servidores públicos mayor del porcentaje mencionado, se

cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes servidores;

IV. En caso de muerte del servidor público, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a sus beneficiarios, en el orden siguiente:

a). La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;

b). Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

c). A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en los dos incisos anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

d). A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador

concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en el inciso anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

e)I. La prima de antigüedad a que se refiere los párrafos que anteceden se cubrirá a los servidores públicos o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

En caso de muerte del servidor público, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere los párrafos anteriores será la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el servidor público durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

4.7 Derechos del servidor público Ministerial y Policial a hacer indemnizado con base en su antigüedad.

Es interesante recalcar que el monto de las indemnizaciones, que debe cubrir el Gobierno en su carácter de patrón, se calcula tomando como base el salario que percibía el trabajador en el momento de ocurrir el riesgo. Más aún, si hubiere aumentos de

salarios posteriores y que correspondan al empleo que desempeñaba mientras no se determine el grado de incapacidad, deberán tomarse en cuenta tales aumentos. También se procede en la misma forma cuando el riesgo produzca la muerte.

Cuando un servidor público tenga determinado salario en su puesto permanente o provisional, si por cualquier circunstancia se le coloca temporalmente en otro puesto, aun cuando sea transitorio, con distinto salario, y entonces ocurre el riesgo profesional, este último salario es el que se toma en cuenta, con las modalidades antes expresadas, para calcular el importe de la indemnización.

Monto de las indemnizaciones; cuando el riesgo profesional produzca la muerte del trabajador, el patrón debe pagar, dos meses de salario por concepto de gastos funerarios, así como la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal, tal y como lo refieren los artículos 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, cuando el riesgo produzca una incapacidad temporal y posteriormente pueda llegar a una incapacidad



permanente, los patrones estarán obligados a proporcionar asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, cuando el caso lo requiera, medicamentos y material de curación, los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios y la indemnización que se calcula sobre porcentajes que tienen como base la incapacidad permanente, si el riesgo produce una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario, conforme a lo que señala el artículo 495 de la Ley Federal del Trabajo.

Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad, permanente parcial o total, le serán pagadas íntegras, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el período de incapacidad temporal.

Dentro de los dos años siguientes al en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior.

El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente o total.

Conviene recordar que a los servidores públicos Ministeriales y Policiales en algunos casos cuentan con seguro social, por tanto, rige para ellos la Ley del seguro Social, en ese tenor se entiende que el patrón queda relevado de esa obligación, sin embargo, dicho servicio, se encuentra restringido.

En ese sentido al abordar el tema de la indemnización en base a la antigüedad, cabe destacar que a los servidores públicos ministeriales y policiales es procedente que obtengan el pago por esta prestación; ya que como se ha señalado no pueden optar por la reinstalación, por lo tanto, si es procedente el pago de una prima por antigüedad, por los años trabajados que genera un servidor público por el transcurso del tiempo, y basta con la separación del empleo, cargo o comisión para obtenerlo. Tiene sustento lo anterior, la tesis jurisprudencial visible en la décima época del rubro siguiente:

**“PRIMA DE ANTIGÜEDAD. PROCEDE SU PAGO AUN CUANDO NO SE HAYA RECLAMADO EN LA DEMANDA NI EN SU AMPLIACIÓN, Y A PESAR DE QUE LA ACCIÓN DE NULIDAD DE LA RESCISIÓN LABORAL NO PROSPERE.** El artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo dispone que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, que genera un trabajador de base por el transcurso del tiempo, a la cual tiene derecho como pago por los años trabajados en la empresa, y que basta con la separación del empleo para obtenerla; por tanto, si el actor argumenta en su demanda que la rescisión de la relación laboral que le hizo el empleador fue ilegal, y éste, al contestar la

demanda, sostiene lo contrario, únicamente revela, para efectos del pago de aquélla, que se dio la condición de que existió una terminación del vínculo laboral, al ser el trabajador separado de su empleo por el patrón, por lo que, independientemente de su justificación o injustificación, se actualizó la condición para obtener su pago, aun cuando el actor no la haya reclamado en su demanda ni en su ampliación, ya que tiene derecho a éste por el simple hecho de haber sido separado de su empleo. Criterio que encuentra apoyo en la jurisprudencia 2a./J. 92/2003, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVIII, noviembre de 2003, página 223, de rubro: "SALARIOS CAÍDOS. LA PROCEDENCIA DE SU PAGO DERIVA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO, AUN CUANDO EL TRABAJADOR NO LO DEMANDE EXPRESAMENTE.", ya que si respecto de ese tema la Sala consideró que el trabajador tiene derecho a los salarios caídos como sanción por haberse estimado que la separación del trabajo fue injustificada, con mayor razón procederá el pago de la prima de antigüedad, pues conforme al citado precepto no se requiere que se acredite que el despido fue justificado o injustificado.”<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> Época: Décima Época, Registro: 2007324, Instancia: Tribunales Colegiados de

#### 4.8 La Jubilación.

Los empleados públicos al servicio de los poderes federal, estatal y municipal, rigen su relación de trabajo con apoyo en disposiciones especiales derivadas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Esta relación de trabajo está regulada para los servidores públicos del poder federal, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 constitucional. El capítulo IV de la referida Ley, artículo 43, fracción VI, inciso c) que ha sido titulado “Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte”, y h), fracción VII, en el cual se establecen las siguientes reglas:

“Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

VI.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

---

Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 9, Agosto de 2014, Tomo III, Materia(s): Laboral, Tesis: XIV.T.A.7 L (10a.), Página: 1907

c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

h) Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

VII.- Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones

sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor;”<sup>70</sup>

Tienen derecho a la jubilación los trabajadores Ministeriales y Policiales que hayan presentado servicios a las entidades públicas federales, estatales y municipales, por más de 30 treinta años efectivos, (contados en meses y años hábiles y sin interrupciones) que, además, hayan cumplido cincuenta y cinco años de edad, claro que en algunos casos de excepción se reduce esta edad.

La jubilación otorga el derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% de un sueldo que regula la Ley de sueldos, de acuerdo a las circunstancias económicas del presupuesto federal, estatal y municipal, según sea el caso y que hoy se encuentra sujeta a la percepción equivalente a un determinado número de salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal.

La pensión por invalidez se otorga a los trabajadores que se inhabilitan física o mentalmente, por causas ajenas al desempeño del empleo, cuando hayan prestado servicios y cubierto las prestaciones sociales a que tengan derecho de

---

<sup>70</sup> Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria al Apartado B) del artículo 123 Constitucional.

acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor de acuerdo al orden de gobierno a que pertenezcan, durante quince años.

El derecho de la pensión empieza tiene lugar a partir de la fecha en que el trabajador quede inhabilitado para la realización de un trabajo de cualquier naturaleza. El pago de la pensión de invalidez, al igual que el pago de la pensión de vejez, queda sujeto al valor fijado en una tabla especial de salarios mínimos, en la cual se indica el porcentaje que corresponde al trabajador de acuerdo al importe del último salario percibido. No se concede pensión cuando el estado de invalidez es consecuencia intencional del trabajador, o cuando es resultado de algún delito cometido por él, o cuando la incapacidad que padezca sea anterior al nombramiento.

También puede suspenderse la pensión, si el pensionista por invalidez obtiene otro empleo, o cuando se niegue a desempeñar una actividad, compatible con su incapacidad, sugerida por la dependencia de la administración pública que pueda emplearlo.

La pensión de vejez debe ser otorgada al servidor público que cumpla cincuenta y cinco años de edad y haya prestado quince años de servicios, por lo menos.



Dos características influyen en el pago del monto de la pensión; por un lado, no se computarizan periodos de servicios prestados en dos o más empleos, sino aquél en el cual el futuro pensionado haya tenido el carácter de trabajador. Si ha desempeñado otra clase de empleo, esto no cuenta para el cómputo legal correspondiente. En estos casos, cuando ha existido reclamo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha pronunciado y ha establecido el criterio de que la Secretaría de Hacienda está facultada para decidir el cómputo del tiempo de servicios que, a su juicio, proceda tomar en consideración.

La muerte del trabajador, por causas ajenas al servicio, o del pensionado, por cualquier motivo, otorga a la esposa, concubina e hijos, el beneficio de una pensión para cada caso personal o para la distribución de su importe en los términos que la Ley determina. Dicha pensión puede ser igual, en su inicio, al importe del último salario percibido y se extiende hasta el término cinco años a partir de la defunción; después de este periodo, se disminuirá al 50% y será vitalicia en caso de la esposa o hasta la mayoría de edad de los hijos o que concluyan sus estudios a nivel profesional, que no hayan contraído matrimonio o que tengan responsabilidad de un hijo, .en la actualidad el esposo tiene los mismos derechos. En caso de

muerte del trabajador jubilado sólo se cubrirá el importe de un 80%, disminuyéndose éste en un 10% cada año hasta los cinco años posteriores al fallecimiento.

Ahora bien, a los haberes de retiro, pensiones y compensaciones del personal militar, la Ley del Instituto de Seguridad para las Fuerzas Armadas Mexicanas, en su capítulo segundo (artículos 19 a 56) establece las causas de retiro del personal militar y los haberes que corresponden a cada soldado u oficial del Ejército, la Aviación o la Armada de México. Estos haberes varían según el grado del miembro de nuestras Fuerza Armadas o su carácter de pertenecer a la tropa y al número de años de servicios el Fondo de Trabajo, el Fondo de Ahorro para el Retiro y el Seguro de Vida Militar, manejados por el Banco del Ejercito. De su capital se cubren los haberes y pensiones a los deudos cuando fallece algún miembro de las Fuerza Armadas. Sin embargo en el caso que ocupa nuestro estudio con relación a los Servidores Públicos Ministeriales y Policiales, no se contempla en las legislaciones respectivas ese derecho, por cuanto que la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado que estos servidores públicos se rigen por sus propias leyes, dejándolos en total estado de indefensión.

## CONCLUSION

Esta relación jurídica desequilibrada no ha carecido de sustento teórico, en el campo del derecho administrativo en el cual se ubica el tema de la relación jurídica del servidor público con su patrón, el Estado.

A finales del siglo XIX el magnífico administrativista Alemán Otto Mayer, en su obra Derecho Administrativo Alemán, consideraba que la relación entre un funcionario y el Estado, es de derecho público, y es siempre la voluntad del poder público la que prevalece; es ella que hace comenzar esa relación con el nombramiento y es también ella la que le pone fin. La voluntad del súbdito solo constituye una condición de la validez del acto o una condición de la necesidad jurídica con la cual se cumple, surte efectos el nombramiento primero del Rey y luego del presidente de la República, es un denominado acto – condición, el cual se verifica en el ámbito del derecho público.

El concepto jurídico administrativo del acto – condición ha tenido graves problemas para desarrollar la estructura de la relación entre el servidor público y el Estado, ya que pasa por

alto los caracteres humanos, sociales y económicos de dicha relación.

Históricamente la diferencia entre el contrato de trabajo, en los negocios privados y el nombramiento propio de la administración pública, se ha pretendido explicar y justificar en el hecho de que la administración pública, obedece a un propósito de interés general para la sociedad; en cambio, el trabajo privado se relaciona con un simple lucro.

Sin embargo, es pertinente observar que probablemente en el derecho administrativo se ha perdido el camino correcto en el análisis de estas relaciones jurídicas, propiciando con ello una serie de abusos e iniquidades en el campo laboral administrativo, y más gravemente en el segmento laboral policiaco.

Es preciso señalar, que ha llegado el momento de que la teoría y la legislación también dejen de interesarse en el concepto nombramiento, y se imponga la tarea de desarrollar debidamente la relación laboral del Estado con sus trabajadores ministeriales y policiales.

Ahora bien, resulta obvio diferenciar cierto tipo de labores, como la policiaca respecto del trabajo ordinario, tiene el propósito de armonizar las condiciones del trabajo con los requerimientos especiales de la función, pero esa función justificada no tiene por qué marginarlos del régimen laboral con que deben contar los trabajadores policiacos y ministerios públicos.

Por otra parte, la fracción XIII apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone que: “Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.”

En esa tesitura cualquier persona de buena fe entendería esta disposición constitucional, en el sentido de que los mencionados servidores públicos han de tener un régimen laboral especial, diferente al ordinario de la burocracia, sin embargo, para la actual integración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el texto de la fracción XIII del artículo 123, que se comenta debe entenderse en el sentido de que entre los servidores públicos

referidos en el texto constitucional citado y el Estado no existe relación laboral, sino simple un vínculo que denomina relación administrativa, lo que en su concepto conduce a la inexistencia de todo tipo de derecho laboral, y a que sean los Tribunales de lo Contencioso Administrativos los que conozcan de las controversias que dicha relación suscite controversias que por tanto solo se podrían referir a puntos de legalidad y no a la relación socioeconómica de tipo laboral.

Por lo que respecta al tema que nos ocupa, creo necesaria la creación de una fórmula que logre conciliar los intereses del Estado y los intereses particulares de los miembros de los cuerpos policíacos, respetando por un lado el deber del Estado a ofrecer un cuerpo policiaco más profesional y eficaz, y al mismo tiempo los derechos de los policías a su estabilidad en el empleo, su seguridad jurídica y la observancia puntual de sus garantías individuales establecidas en nuestra Carta Magna.

Cabe mencionar, que el estado para dar solución a esta problemática tiene la obligación de una investigación previa a la remoción del miembro policiaco, con las implicaciones legales inherentes, es decir, la debida recepción de pruebas legalmente permitidas, el respeto a la garantía de audiencia y la debida

motivación y fundamentación de la resolución administrativa que determine la remoción. Pero sujeto a la prohibición que alude el artículo 123, apartado B, fracción XIII de la Constitución General de la República, reformado mediante decreto de fecha 18 de junio de 2008.

Del citado precepto constitucional se advierte que los miembros de las instituciones policiales podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos de permanencia o si incurren en responsabilidad, con la expresa previsión de que si la autoridad resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo está obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tengan derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido. Debiéndose especificar cuáles son esas prestaciones a que tenga derecho.

En el tema que nos ocupa se contempla una clara excepción a las reglas que se aplican a todos los trabajadores, en razón específica de su ocupación y con motivos de carácter circunstancias y temporal, abriendo con esto una exclusión en la

aplicación de las garantías individuales de igualdad y seguridad jurídica a todos los mexicanos y en consecuencia se está violando dichas garantías en perjuicio de los referidos servidores públicos.

A mi parecer, resulta un grave error el tratar de combatir a los malos elementos policíacos a través de una disposición constitucional, siendo que, como es de estudiado derecho, la ley penal en sus diferentes ámbitos jurisdiccionales de aplicación, contempla ya una serie de hechos que por su acción u omisión pudiesen ser constitutivos de delito por parte de los servidores públicos, y que sería a través de estas disposiciones legales que se les persiguiera y segregara a los malos elementos policíacos que cometan faltas o delitos y fallen en el desempeño de su trabajo, sancionándoseles a ellos sí con la aplicación de la ley.

Derivado de las consideraciones anteriores, el derecho al trabajo y el derecho a servirse de sus frutos para mejorar el nivel de vida y para conseguir la satisfacción de las necesidades materiales son efectivamente derechos humanos, y por tanto el Estado mexicano debe buscar los mecanismos a hacerlos cumplir para toda persona que se encuentre dentro de su territorio.



Es por eso, que nuestra Constitución Política debe ser modificada, a efecto de que los servidores públicos ministeriales y policiales no estén en un plano de exclusión frente a los demás trabajadores, pues de lo contrario este sector se encuentra marginado como hasta ahora del derecho al trabajo.

Es preciso dotar al trabajador policiaco de un régimen laboral que atienda y resuelva suficientemente su condición social, pues únicamente atemperando la distancia socioeconómica del policía con la clase media se mejorará la autoestima profesional y personal del mencionado trabajador policiaco, para ser eficiente requiere ser ubicado y percibirse un estándar de respeto y consideración social mucho más alto del que ahora impera.

Es de señalarse que la presente consideración no trastoca los aspectos referentes a la separación, remoción baja o cese de los miembros de las instituciones policiales, contemplados en el segundo párrafo del ordenamiento, el cual establece que podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. De igual

manera señala que si la autoridad jurisdiccional resolviere que, además de las ya mencionadas, cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio.

Lo que se pretende lograr es una legislación moderna, eficiente e integral que dote a nuestros cuerpos policiales de principios y valores, de derechos y obligaciones, que los policías sean confiables, capaces de utilizar nuevas tecnologías, con conocimientos de investigación científica y respeto de los derechos humanos.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### Bibliográficas

ACOSTA Romero, Miguel y PÉREZ Fonseca, Alfonso,  
*Derecho Jurisprudencial Mexicano*, 3ª. Ed., México,  
Porrúa. 2002.

ACOSTA Romero, Miguel, *Teoría General del Derecho Administrativo*, 11ª. Ed., Porrúa, México, 1993.

ALONSO García, Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, Ediciones Ariel. Barcelona.

Andrea Sánchez de, Francisco; *Derecho Constitucional Estatal*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1ª Edición 2001, México,

BARAJAS, Montes de Oca, Santiago, *Derechos del pensionado y del jubilado*, 1ª. Ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2000.

BASAVE Fernández del Valle, Agustín, *Filosofía del Derecho*, Ed. Porrúa.

Calamandrei, Piero. *Derecho Procesal Civil*, Volumen 2. Traducción y compilación: Enrique Figueroa Alfonso y Editorial Pedagógica Iberoamericana, S.A. de C.V. Ed., Mexicana, Reg. No. 1706.

CALDERA, Rafael, *Derecho del Trabajo*, Editorial El ateneo, Buenos Aires, 1969.

CASTORENA J. Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, Fuentes Impresores, México, 1973.

Cavazos Flores, Baltasar; *Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, 1ª. Ed., Trillas, México 2007.

Cavazos, Flores, Baltasar, *Causales de despido*, 2ª. Ed., México, Trillas, 1983.

Comité de Publicaciones y Promoción Educativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Las garantías de Igualdad, *Colección Garantías individuales*, núm., 3, 2ª. Ed.

DAVALOS Morales, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 19ª. Ed., México, Porrúa, 2010, citado por CAVAZOS Flores, Baltasar, *Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral*. Editorial Trillas. México, 1982.

DAZA Gómez, Carlos, *Teoría General del delito*, 5ª. Ed., Flores Editores y Distribuidor, S.A. de C.V. México 2006.

DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 4ª. Ed., México, Porrúa, 1981.

DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 8ª. Ed. México, Porrúa, 1991.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 20ª. Ed., T.I, México, Porrúa, 2005.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 6ª. Ed., México, Porrúa, 1980.

DE LA CUEVA, Mario, *La legislación Laboral. Un Triunfo: Estabilidad en el Trabajo*. Periódico Uno más Uno. México, lunes 12 de mayo de 1980.

DORANTES Tamayo, Luis Alfonso, *Filosofía del Derecho*, Ed. Harla.

FERNÁNDEZ, Ruiz Jorge, GORDILLO, Ozuna Antonio de J. *Derecho Administrativo del Estado de Chiapas*, 1ª. Ed., Porrúa, México, 2010

FOLCH, Gallart, *Derecho Español del Trabajo*, Barcelona, 1936.

FRAGA, Gabino, “regula la actividad del Estado que se realiza en forma de función administrativa.”

FRAGA, Gabino, *Derecho Administrativo*, Porrúa, México, 2000 “Esta consiste en que, conforme a la Constitución, hay materias que sólo pueden ser reguladas por una ley en sentido material y formal.”

GALLI Pujato, Juan M., *Sobre el Concepto del Derecho del Trabajo*, Revista del Trabajo, Buenos Aires, 1952. T.VI.

GÁMIZ Parral, Máximo N. *Derecho Constitucional y Administrativo de las Entidades Federativas*, 1ª. Ed., México, UNAM, 1990.

HERNÁNDEZ Herrera, Juan y Juárez Suárez, Carlos A. *Derecho Laboral*, 2ª. Ed., Grupo Editorial Patria, México, 2011.

HUECK, Alfred y H. C., NIPPERDEY, *Compendio del Derecho del Trabajo*, Revista de Derecho Privado, Madrid.

KASKEL, Walter y DERECH, Herman, *Derecho del Trabajo*, Ediciones Depalma, Buenos Aires.

LOPEZ Ruiz, Miguel, *Nuevos elementos para la investigación*, 2ª. Ed., Editores S.C. México 2011.

MARGÁIN, Manautou, Emilio, *De lo Contencioso Administrativo*, 11ª. Ed., México, Porrúa, 2002.

MÉNDEZ Cruz, José Ricardo, *Derecho laboral un enfoque práctico*, McGraw-Hill, 1ª. Ed., México, 2009.

MERKL, Adolf, *Teoría general del derecho administrativo*, Nacional, México, 1930.

PALLARES, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, 21ª, Ed., México, Porrúa, 1994

PARADA, Ramón, *Derecho Administrativo I*, 8ª. Ed., Marcial Pons. Madrid, 1996

PÉREZ Botija, Eugenio, *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1960.

PÉREZ Fernández Del Castillo, Bernardo, *Contratos Civiles*, 4<sup>a</sup>. Ed., Porrúa, México, 1996.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la lengua española*, t.II, 22.ed., Madrid España Calpe, 2001.

RECASÉNS Siches, Luis, *Tratado general de Filosofía del Derecho*, Ed. Porrúa.

RIOS Elizondo, Roberto, *El Acto de Gobierno*, 1<sup>a</sup>. Ed., México, Porrúa, 1975.

ROLDÁN Xopa, José, *Derecho Administrativo*, 1<sup>a</sup>. Ed., Oxford University Press México, S.A. de C.V. 2008.

RUSSOMANO Mozart, Víctor, *La Estabilidad del Trabajo en la empresa*, UNAM. 2<sup>a</sup>. Ed., México, 1981.

SANCHEZ Alvarado, Alfredo, *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, México, 1967.

SANROMÁN Aranda, Roberto y CRUZ Gregg Angélica, *Derecho Laboral*, 1<sup>a</sup>. Ed., McGRAW-WILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

SANTIAGO Nino, Carlos; *Fundamentos de Derecho Constitucional*, editorial Astrea. 1<sup>a</sup> edición 2002.

SERRA Rojas, Andrés, *Derecho Administrativo*, 14<sup>a</sup>. Ed., México, Porrúa, 1988, t. I

SOTO Cerbón, Juan, *Teoría General del Derecho del Trabajo*, México, Ed., Trillas, 1992.

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*, 1ª Edición,  
Octubre del 2012, Ed. Coordinación de compilación y  
sistematización de tesis de la Suprema Corte de Justicia  
de la Nación.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN,  
*El Control de Convencionalidad y el Poder Judicial en  
México, Mecanismos de Protección Nacional e  
Internacional de los Derechos Humanos*, 1ª Edición,  
Septiembre del 2012 Coordinación de compilación y  
sistematización de tesis de la Suprema Corte de Justicia  
de la Nación.

TENA Suck, Rafael y ITALO Morales, Hugo, *Derecho  
Procesal del Trabajo*, 6ª, Ed., México, Trillas, 2001.

TENA, Ramírez, Felipe, *Derecho Constitucional  
Mexicano*, 34ª. Ed., México, Porrúa, 2001.



TRUEBA Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*,  
6ª. Ed., México, Porrúa, 1981.

## Legislativas

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley de Amparo

Ley Federal del Trabajo

Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública

Convenio relativo a la Protección del Salario (Diario  
Oficial de la Federación de 12 de diciembre de 1955).

Convenio 152 sobre seguridad e higiene en los trabajos  
portuarios.

Convenio 155 sobre seguridad y salud de los  
trabajadores.

Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo.

Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de  
empleo y ocupación.

Acuerdo sobre cooperación laboral de América del Norte  
México-Estados Unidos-Canadá.

Convención americana sobre los derechos humanos

## Jurisprudenciales

IUS, Suprema Corte de Justicia de la Nación. 2015.