



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
ADMINISTRATIVAS

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, DERECHO DE INGRESO Y PROMOCIÓN DE
LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE
QUINTANA ROO.

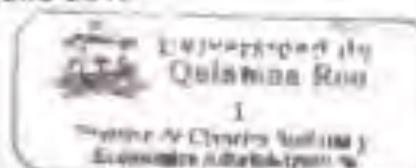
TESIS
para obtener el grado de:
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:
KATIA GUADALUPE RODRIGUEZ BARAJAS

DIRECTOR DE TESIS:
DR. JOSE RAFAEL RIVERO MARTINEZ



Chetumal, Quintana Roo, México, julio 2018





UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS

"ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, DERECHO DE INGRESO Y PROMOCIÓN
DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL ESTADO DE QUINTANA
ROO"

Presenta: Kafia Guadalupe Rodríguez Barojas,

Tesis elaborada bajo supervisión del Comité de Asesoría y
aprobada como requisito para obtener el grado de:

LICENCIADA EN DERECHO

COMITÉ DE TESIS:

Director: _____

DR. JOSÉ RAFAEL RIVERO MARTÍNEZ

Asesor: _____

MC. JAVIER OMAR ESPAÑA NOVELO

Asesor: _____

MD. GUILLERMO DE JESUS LÓPEZ DURAN



Quintana Roo, México, julio 2018



Universidad de
Quintana Roo

División de Ciencias Sociales y
Administrativas

índice

Introducción	6
Capítulo I.....	8
Contexto histórico y doctrinal del trabajador de Confianza.....	8
1.1 Antecedentes del trabajador de confianza	9
1.1.1 Época Posrevolucionaria	9
1.1.2 Época Actual.....	12
1.2. Evolución de la Ley Laboral Federal	13
1.3. Evolución de la Ley de Servidores Públicos de Carrera.....	23
1.4 Doctrina del trabajador de confianza.....	27
1.4.1 Néstor del Buen Lozano	27
1.4.2. Carlos A. Morales Paulín.....	27
Capítulo II	29
Marco Jurídico Normativo	29
2.1 Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos.....	30
2.2. Ley Federal de Trabajo	34
2.3 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.....	36
2.4. Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo.....	38
2.4 Ley de Servicio Público de Carrera de Quintana Roo.....	43
Capítulo III.....	45
Servidor Público de Carrera de Confianza en Quintana Roo.....	45
3.1. Servidores públicos de carrera de confianza	46
Capítulo IV.....	56
Aplicación de la Ley de Servidores Públicos de Carrera en Quintana Roo	56
4.1. Problemas que obstaculizan la implementación del Servicio Público de Carrera	57
4.2 Utilización de la ley de servidores públicos de carrera como protección al trabajador de confianza	59
Conclusión.....	62
Propuesta	64
Bibliografía:.....	67

AGRADECIMIENTOS

❖ A mis profesores:

Ignacio Zaragoza, Rafael Rivero, Javier España, Guillermo López, Miriam Garamendi por haber tomado se el tiempo para transmitirme sus conocimientos, no solo en la elaboración de este trabajo de investigación, si no, durante la carrera.

❖ A mi familia:

A ustedes papá y mamá por haberme forjado en la persona que soy ahora y apoyarme cada momento de mi vida, fue difícil para nosotros todo este trayecto, pero lo logramos, que este éxito también es de ustedes.

Mi hermana Karime mi otra mitad, que, aunque la mayoría del tiempo parece que estamos en guerra, gracias por que fuiste de gran apoyo y sin ti no hubiera podido concluir esta etapa de mi vida.

Tía Clau, tú que estuviste ahí para levantarme cada que caía y no dejar que deserte en este largo camino,

agradezco de todo corazón el no haber permitido que me rindiera.

A ti mi mas grande amor Santiago, porque este logro es para ti, fuiste mi motor para poder llegar al final y espero que en un futuro te sientas orgulloso de mi como yo lo estaré de ti.

❖ *A mis amigos:*

María y Dani, les quiero agradecer con todo mi corazón y jamás terminaría de agradecerles por apoyarme siempre en todo momento en la escuela y fuera de ella y que nunca dejaron que me quede atrás, muchísimas gracias, los quiero muchísimo.

Introducción

Este trabajo de investigación tiene como objetivo analizar cuáles son los motivos por el cual no se lleva a cabo el procedimiento que regula la Ley de Servicio Profesional de Carrera y que de esto deviene el no cumplimiento de los derechos ya inherentes a esta, con el propósito de buscar que se cumpla y que haya una mejor calidad de trabajadores para el buen desempeño de sus funciones dándoles así una certeza de estabilidad laboral. Por lo que el problema de estudio consiste en determinar los procedimientos que se tiene que seguir en términos de ingreso, promoción y permanencia del trabajador de confianza en Quintana Roo, presentando las situaciones que en la actualidad enfrenta desde la dimensión jurídica.

En la medida que el derecho laboral contempla a los trabajadores de confianza en un apartado específico a la naturaleza de sus ingresos, promoción y permanencia será posible que las causales de despido se ajusten a la ley y no sean voluntarias.

Es por ello que en el primer capítulo se desarrollara la trascendencia histórica que ha tenido el trabajador de confianza a lo largo del tiempo y cómo es que se da la figura del trabajador de confianza. De igual manera señalar a esta figura de manera doctrinaria para entender un mejor contexto de esta figura.

En el segundo capítulo se recopilan todos los marcos jurídicos – normativos en donde se contemple al trabajador de confianza para la identificación de a quienes se le considera un trabajador de confianza y las funciones que debe desempeñar, con el fin de ir de manera global a lo específico. Mencionando como específico a la Ley de Servidores Públicos de Carrera.

En el tercer capítulo se analizar la figura de servidor público de carrera en la figura de confianza en Quintana Roo, desde sus antecedentes en México y analizando todo el procedimiento que debe seguir esta figura desde su ingreso, permanencia, beneficios, hasta su terminación para que se tenga una perspectiva más clara y concreta de lo que se puede llegar a lograr con la utilización de la ley que regula todos estos procedimientos, con el fin de crear una figura más efectiva en Quintana Roo.

En el cuarto capítulo y el último se hablará acerca de los problemas que conlleva el desuso de la Ley de Servicio Público de Carrera y como sería el ámbito laboral y se aplicará como debiera ser, con el fin de crear un modelo ideal para que el trabajador de confianza cuente con la estabilidad adecuada para una carrera burocrática.

Capítulo I.

Contexto histórico y doctrinal del trabajador de Confianza

1.1 Antecedentes del trabajador de confianza

Mencionar los antecedentes del trabajador de confianza es de gran relevancia debido a que se da una perspectiva para comprender mejor a este, el cual es el objeto de estudio de este trabajo de investigación, mencionando etapas históricas y su evolución en estas debido a que en ellas se va formando esta figura, permitiendo entender el porqué de los hechos y los derechos de estos.

1.1.1 Época Posrevolucionaria

Después de la renuncia del general Porfirio Díaz, a la expedición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, los gobernadores se dedicaron a velar por los derechos laborales por los cuales se había luchado en la revolución mexicana y con ello dándole importancia a los aspectos de prevención y reparación de los riesgos de trabajo; las condiciones de seguridad e higiene; la limitación de la jornada de trabajo; los días de descanso semanal y la protección de las mujeres y menores trabajadores, entre otros.

“Con el triunfo de la Revolución Mexicana, la materia jurídica laboral toma auge y en diversas entidades federativas, se dictan normas protectoras del trabajador. A pesar de las buenas intenciones, existió una gran anarquía la que finalmente termina con la promulgación de la Constitución de 1917, que recoge los principios rectores del derecho laboral plasmándolos en el artículo 123, y federalizando la materia en 1931; En 1960, se agrega el apartado "B" al artículo 123 constitucional, lo que permitiría que en 1963 entre en vigor la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.” (Morales, 1994, pág. 365)

Pero a pesar de la creación de la Constitución¹ de 1917 ya existía la ley de trabajo del año 1906 en el Estado de Sonora siendo la primera Ley federal de trabajo, la cual dio auge con la revolución por la protección social y jurídica por la cual fue creada y junto con la Constitución en su artículo 123 creó un mayor impacto en el área laboral, en donde se tocaban los aspectos más vulnerables en ese entonces de un trabajador que son: los aspectos de prevención y reparación de los riesgos de trabajo; las condiciones de seguridad e

¹ (Morales, 1994, pág. 365)

higiene; la limitación de la jornada de trabajo; los días de descanso semanal y la protección de las mujeres y menores trabajadores.

Con ello, los trabajadores al servicio del Estado ya empezaban a tener antecedentes para la creación de Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

En 1935, todas las unidades sindicales crean un vínculo muy fuerte en la cual logran constituir la Alianza de los trabajadores del estado, organización que represento uno de los pilares antecedentes para la creación de la F.S.T.S.E. ya que esta se iba renombrando con el paso de las necesidades y al cual se llamo de igual manera como Federación Nacional de Trabajadores del Estado, pero no es hasta 1938 cuando queda formalmente denominado Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, con el lema “por un estado al servicio del pueblo.

Sin embargo, México se encontraba pasado dos etapas económicas, los cuales el primero era el modelo de sustitución de importaciones (1930- 1955) durante el gobierno de Lázaro Cárdenas. Esta política surge debido a la segunda guerra mundial y los problemas de balanza de pagos de los países subdesarrollados y con ánimos de desarrollarse, el objetivo era convertir la actividad industrial en eje del desarrollo económico y acumular a grandes rasgos el capital.

No es hasta el año de 1940 con el sexenio de Manuel Ávila Camacho el cual gano gracias a la participación política de la FSTSE, y se enfocómása este dicho modelo, creando organismos como: Sosa Texcoco, S.A(1940), el IMSS (1942), Altos Hornos de México (1942), entre otros, con el fin de apoyar a la industrialización del país en el ámbito de iniciativa privada.

Con todo esto, se fue creando un antecedente de la industrialización que conformaba a México en conjunto con la economía y así transformando el ámbito laboral ya que todo lo que se creaba se movía dentro de este, es por ello que este modelo tuvo una política económica orientada a promover la expansión y el desarrollo de esta en el país, impulsando a un giro de ciento ochenta grados debido a que se empezaría a dar la exportación a otros países, teniendo México un gran auge con los países exteriores y así creando lo que sería la

segunda etapa del modelo económico mejor conocida como el “milagro mexicano” o el modelo de sustitución de exportaciones (1955- 1970).

En 1955, año en el cual se encontraba al mando Miguel Alemán Valdés, el modelo de exportaciones era un gran avance tanto para la iniciativa privada como para la pública, el cual ayudo a la creación de caminos y puentes haciendo una mejor infraestructura para México, donde se incluía los edificios multifamiliares para el arrendamiento barato de los servidores al servicio del estado. En este año surge un gran auge para la industria de pequeñas y medianas empresas.

Igualmente, en este periodo, se tuvo peticiones por las organizaciones sindicales para la creación de distintas Secretarías de Estado, tiendas sindicales que mas tarde fueron administradas por el Gobierno Federal para vender a los trabajadores buscando una conquista laboral más penetrante.

En 1960, después de todo lo ocurrido y la lucha constante de los trabajadores, por fin se toman en cuenta a los trabajadores al servicio del estado, con la creación del apartado “B”, donde se plasma la conquista de dichos trabajadores, elevándolos a un rango constitucional.

Estos modelos habían buscado durante décadas el proteccionismo hacia el sector privado y público, pero en 1970 durante el gobierno de José López Portillo se rompe toda esa esfera jurídica y más económica considerándolo neoliberalismo, poniendo a México en una gran crisis después de haber estado en la cima, el cual dura 2 sexenios más; Miguel de la Madrid Hurtado y Carlos Salinas de Gortari.

En el sexenio de Miguel de la Madrid (1982-1988) se enfocó a la economía internacional, debido a que había recibió al país e una gran crisis y en estancamiento de productividad. Es un sexenio caracterizado por la devaluación de la moneda, la gran hiperinflación no solo en la deuda externa si no de igual forma en el petróleo.

En este tiempo se presentaron el mayor número de huelgas, ya que los empleos eran insuficientes, precarios y mal remunerados debido a que la economía se encontraba

estancada y no generaba los empleos suficientes y es por ello que en estos años se vivió una lucha sindical por medio de huelgas, el mayor número en la historia.

Con Carlos Salina de Gortari fue el sexenio más importante del neoliberalismo (1988-1994), ya que se buscaba firmar el Tratado de Libre Comercio, el cual tenía como fin abrir y expandir las importaciones y exportaciones de productos con Estados Unidos y Canadá.

Este modelo fue muy criticado, porque aunque tenía buenas ideas para la macroeconomía tenía muy altas perspectivas, pero para la microeconomía que era la que sustentaba a la sociedad le creaba una crisis, ya que, los trabajadores ganaban igual pero las empresas privadas vendían el producto a precios muy elevados.

Igualmente, en este periodo se dio la venta y privatización de paraestatales, que según el modelo neoliberal el Estado debía depurar cargas económicas en cuestión de instituciones y subsidios.

A finales de este sexenio se crea el Servicio Civil de Carrera debido a la necesidad de elevar la efectividad social en el ámbito de la administración pública con interés común, sin consideraciones políticas o partido, basado en méritos y capacidades, creando una apariencia más significativa al trabajador al servicio del estado.

1.1.2 Época Actual

Según el Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo² en vigencia, esta categoría de “trabajador de confianza”, depende de las funciones desempeñadas y no de la designación del puesto.

Entre las funciones de confianza están dirección, inspección y fiscalización, además de las relacionadas a trabajos personales del patrón dentro de la organización. Y aun así en la actualidad muchos no tienen en claro quiénes son en realidad los trabajadores de confianza.

²Ley Federal del Trabajo, 1970

Todo mundo habla de ellos, pero nadie los conoce. Por ejemplo, cabría preguntarse: ¿Los directivos y funcionarios son trabajadores de confianza? ¿Los que realizan trabajos personales en beneficio de algún patrón? ¿Las secretarías? ¿Los que se encuentran desempeñando puestos incluidos en los contratos colectivos de trabajo considerados de confianza? y para especificar más en un rango de supremacía constitucional el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no contempla al trabajador de confianza en su apartado B, si no a un trabajador al servicio del estado proponiendo en su fracción XIV “La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza” entendiéndose que no se tiene un concepto bien definido del trabajador de confianza ya que se ha creado demasiadas confusiones alrededor de esta figura debido a que se le da a cada estado la facultad de tener o no tener un trabajador de confianza y ellos designaran quienes son y cuáles son sus capacidades a desarrollar.

1.2. Evolución de la Ley Laboral Federal

Con la creación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, después del término de una lucha por los derechos sociales, se empiezan a contemplar el ámbito laboral de las personas en donde la mayoría de los estados crean sus leyes locales en materia laboral basándose en el artículo 123 de dicha constitución en la cual no todas eran iguales y había una incertidumbre jurídica.

Sin embargo, no es hasta en 1928 cuando Emilio Portes Gil secretario de gobernación, crea una iniciativa de ley llamada Código de Trabajo, la cual fue analizada por el Congreso de la unión y no autorizada debido a que violaba algunos lineamientos del artículo 123 de la Constitución. Pese a las críticas, Portes Gil siguió adelante con la iniciativa y no fue hasta en 1931 cuando se autoriza dicha iniciativa, pero no como código si no como ley en la cual se iba a crear de manera federal.

Estos periodos fueron de grandes contradicciones entre los cambios de gobierno, debido a que cuando llegaban al poder querían hacer cambios en todos los ámbitos y en base a como entregaban el país su antecesor. En 1949 bajo el gobierno de Miguel Alemán de la Madrid

se efectuó la celebración del Congreso Mexicano del Derecho del Trabajo y Prevención social en el cual los especialistas, académicos, clase patronal y los trabajadores hicieron aportaciones de suma importancia para la adecuada interpretación y reforma adecuada de la legislación laboral.

En diciembre de 1960 en el gobierno de Adolfo López Mateos después de haber creado un conflicto con los trabajadores ferrocarrileros, este trato de discernir sus actos de mala administración, reformando el artículo 123 de la constitución en donde anexa el inciso “B” el cual habla sobre los trabajadores al servicio del Estado.

Con el tiempo se tuvieron que hacer diversas modificaciones debido a que había incertidumbre jurídica debido a la creación de ordenamientos jurídicos en cada estado en esta materia. En 1970 se deroga esta ley, en donde se analizó y se hizo correcciones a la parte procesal para que pueda estar en vigor nuevamente con la exposición de motivos ante el Congreso de la Unión del Presidente en función Luis Echeverría Álvarez. Considerándose ese año como el auge y la cúspide del Derecho laboral debido a que México tuvo el honor de exportar a otros países la legislación de los trabajadores.

“Exposición de Motivos.

I. Estructura General del Proyecto. El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Esta consideración condujo a la formulación de una sola ley que, al igual que su antecesora, abarcara todas las partes de que se compone el derecho del trabajo.

II. Principios y Conceptos Generales. El título primero contiene los principios y conceptos generales que deben servir de base a la interpretación y aplicación de las normas de trabajo.

III. Relación y contrato de trabajo. La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios..

IV. Convenios Colectivos y Relaciones Individuales de Trabajo. En el Proyecto se analizan; en dos capítulos distintos, uno que corresponde al Capítulo Primero del Título Segundo y otro que es el Capítulo Octavo, del Título Séptimo, la cuestión relativa a la influencia de los convenios de naturaleza colectiva que celebren los sindicatos de trabajadores y los patronos sobre las relaciones individuales de trabajo.

V. Estabilidad de los trabajadores en sus empleos. El derecho mexicano ha reconocido la

estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, derivadas de las reformas al artículo 123 del año 1962, se conservan en el Proyecto de una manera general; únicamente en el problema de la sustitución de patrón se agregó un párrafo, a fin de establecer que la sustitución surtirá efecto para los trabajadores a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores de la empresa.

VI. Condiciones de trabajo, principios generales.

El Título Tercero del Proyecto reúne las normas que se relacionan con las condiciones generales de trabajo, por lo tanto, las que determinan la jornada y sus limitaciones, los días de descanso y las vacaciones, las reglas sobre el salario y la participación en las utilidades, los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios, los métodos para el cumplimiento de la obligación de los patrones de proporcionar habitaciones a sus trabajadores, entre otras prestaciones y beneficios.

VII. Jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones.

El capítulo segundo trata de la jornada de trabajo: la legislación vigente no precisó el concepto, por lo que se consideró conveniente recoger los principios que derivan de la jurisprudencia y de la doctrina. Por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para la prestación de su servicio.

VIII. Salarios:

Las normas sobre el salario están divididas en tres capítulos: el primero contiene las disposiciones generales, el segundo se ocupa de los salarios mínimos y el tercero señala las normas protectoras del salario.

IX. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Después de la reforma constitucional de 1962, se adicionó la Ley Federal del Trabajo con los capítulos 5-bis del Título segundo y 9-3 del Título octavo.

X. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Patronos. El Título cuarto comprende los cinco capítulos siguientes: 1. Obligaciones de los patronos: el artículo 132 reunió las disposiciones de la Ley, pero precisó el significado de algunas y agregó otras que se juzgaron indispensables en atención a las condiciones de la industria moderna y a la necesidad de asegurar mejor la vida, la salud, la dignidad y la libertad de los trabajadores.

XI. Habitaciones de los trabajadores. Una de las mayores preocupaciones del Congreso Constituyente de 1917 fue el problema de las habitaciones de los trabajadores: la casa es el local donde se forma y crece la familia y donde se educa a los hijos, de tal manera que constituye una de las condiciones primordiales para la elevación de los niveles de vida de los hombres.

XII. Derechos de preferencia, antigüedad y ascensos. El derecho mexicano reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión, en virtud de la cual se obliga al patrón a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo o del contrato-ley. Pero cuando esta cláusula no existe, no obstante que en principio se reconoce la facultad del empresario de seleccionar su personal, se le impone la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no

lo

estén.

XIII. Inventiones de los trabajadores. El tratamiento de las inventiones se apartó de la doctrina del siglo pasado y se inspiró, por una parte, en la idea, uniformemente sustentada en nuestros días, según la cual la actividad inventiva es, en todos los casos y necesariamente, actividad humana, y por otra parte, en la fórmula clara y precisa del artículo 28 constitucional, de la que se deduce que el derecho a la explotación de las inventiones debe concederse, exclusivamente, a la persona humana que realiza la invención, pues constituye un privilegio idéntico al que se otorga al autor de una obra literaria o artística.

XIV. Trabajo de las mujeres. La Ley Federal del Trabajo se ocupó en un solo capítulo del trabajo de las mujeres y de los menores de edad, pero las reformas del año de 1962 dividieron esta materia en dos capítulos. Consideró el legislador de 1962 que el derecho regulador del trabajo de las mujeres persigue finalidades distintas a las normas destinadas a la protección de los menores.

XV. Trabajo de los menores. Las reformas de 1962 a la Ley Federal del Trabajo recogieron la experiencia nacional y las recomendaciones más importantes del Derecho Internacional del Trabajo. Como no existe ningún elemento nuevo que obligue a una nueva reforma, el Proyecto se limitó a reproducir las normas de la legislación vigente.

XVI. Trabajos especiales. La reglamentación de los trabajos especiales está regida por el artículo 181, que dice: que se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por las generales de la Ley, en cuanto no las contraríen.

XVII. Trabajadores de confianza. El Proyecto cambió el término de "empleados de confianza", que se viene utilizando, por el de "trabajadores de confianza", a fin de dejar consignado, con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el Proyecto, tales como: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etc.

XVIII. Trabajo de las Tripulaciones de los Buques. El capítulo del Proyecto reproduce, de una manera general, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, pero se les dio una mejor ordenación, se uniformó la terminología y se introdujeron algunas modificaciones derivadas de la experiencia y de las reglamentaciones colectivas entre los trabajadores y patronos.

XIX. Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas. También en este capítulo se reprodujeron, de una manera general, las disposiciones de la Ley vigente, pero se hicieron, entre otras, las modificaciones siguientes: el artículo 215 extiende las disposiciones del capítulo a las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostentan matrícula mexicana, destinadas al transporte de pasajeros, correo y carga, suprimiendo así el requisito de que se tratara de aeronaves civiles comerciales; se estimó que en el trabajo aeronáutico, deben respetarse las disposiciones sobre seguridad en todas las aeronaves.

XX. Trabajo ferrocarrilero. De la misma manera que en los casos del trabajo de las

tripulaciones de los buques y de las aeronaves, el capítulo sobre el trabajo ferrocarrilero reproduce, en su mayoría, las disposiciones de la Ley vigente. Sin embargo, se introdujeron las modificaciones siguientes: de conformidad con las disposiciones adoptadas en los contratos colectivos, el artículo 247 dispone que si bien puede determinarse en ellos el personal de confianza, se deberá tomar en consideración lo dispuesto en el artículo 9o. Los artículos 254 y 255 precisan los actos que están prohibidos a los trabajadores y las causas especiales de rescisión.

XXI. Trabajo de autotransportes. El servicio de autotransportes se presta en dos formas principales: en ocasiones, los propietarios de los vehículos son, al mismo tiempo, quienes prestan el servicio en calidad de choferes, conductores y demás trabajadores; en otras ocasiones, los propietarios o permisionarios utilizan el trabajo de diferentes personas para la prestación del servicio.

XXII. Trabajo de carga, descarga, estiba, desestiba y complementarios en los puertos. Los trabajadores y los patronos que se ocupan de las maniobras comprendidas en el rubro de este párrafo, han expresado a los gobiernos, en diversas ocasiones, la necesidad de una reglamentación que regule las relaciones obrero-patronales y que impida los daños que frecuentemente se originan a los trabajadores.

XXIII. Trabajadores del campo. El problema de los campesinos debe resolverse, principalmente, mediante la aplicación del artículo 27 de la Constitución, pero la legislación del trabajo es importante porque siempre será necesario que algunas personas cooperen, presentado su trabajo, en el desarrollo de las labores agrícolas. Por otra parte, el Proyecto se esforzó en la equiparación de los trabajadores del campo con los de la ciudad, a cuyo efecto, y como primera medida, emplea el término "trabajadores del campo".

XXIV. Agentes de comercio y otros semejantes. La jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció, desde hace treinta años, que los conceptos de "comisión mercantil y agente de comercio" habían sufrido una transformación fundamental, pues si en el siglo pasado y en los primeros años de éste, los comisionistas se asimilaban a los llamados profesionales liberales, en el curso de los últimos años nació una situación nueva, consisten en que algunas personas se dedican, de manera exclusiva o principal, sujetas a instrucciones más o menos precisas, a la venta de productos o efectos de comercio por cuenta de alguna empresa. Un número importante de legislaciones extranjeras ha recogido el fenómeno, estableciendo que cuando se reúnen los caracteres de la relación de trabajo, los agentes de comercio deben ser considerados trabajadores.

XXV. Deportistas profesionales. Al estarse redactando el Proyecto, y posteriormente, en ocasión de la invitación que se hizo a todas las personas interesadas para que hicieran sugerencias que sirvieran de orientación para la redacción del Proyecto definitivo, diversos sectores de deportistas profesionales de la República, después de señalar las difíciles circunstancias por las que atravesaban, pidiendo que se incluyera un capítulo que regulara sus relaciones con las empresas o clubes. En el Primer Congreso Internacional sobre el Derecho y el Deporte, reunido en esta ciudad de México como uno de los actos de la Olimpiada Cultural que acompaña a la Olimpiada Deportiva que se celebró en nuestro país, se sostuvo que era indispensable que los Estados dictaran normas protectoras de los

deportistas

profesionales.

XXVI. Trabajadores actores. Por razones semejantes a las que se expusieron en el párrafo anterior, se incluyó en el Proyecto un capítulo, a solicitud de los interesados, sobre los trabajadores actores. Por trabajadores actores se entiende, de conformidad con el artículo 304 a las personas que actúan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y de grabación, o en cualquier local donde se transmita o quede grabada la voz. Los trabajadores que queden comprendidos dentro de esa definición, tendrán derecho a los beneficios generales de la Ley y a los especiales del capítulo respectivo.

XXVII. Trabajo a domicilio. Durante muchos años, las personas que dan trabajo a domicilio sostuvieron que no se trata de una relación de trabajo, sino de una relación de naturaleza civil o mercantil: los llamados trabajadores a domicilio, se dijo, no pueden integrarse en las empresas pues únicamente reciben un pedido para efectuar el trabajo en las condiciones, en el tiempo y en la forma que juzguen conveniente. La Ley Federal del Trabajo reglamentó la figura como una relación de trabajo: el derecho del trabajo se aplica a la actividad de los hombres que prestan sus servicios en beneficio de otro, sin que pueda aceptarse que la forma externa de que se revista a la relación sea la causa determinante de su naturaleza; si se estudian las relaciones entre los trabajadores a domicilio y las empresas, se descubre que aquéllos forman parte de la unidad económica de la segunda, que su actividad está encuadrada en la empresa, que trabajan para ella y que su principal y frecuentemente única fuente de ingresos, es la retribución que perciben por su trabajo.

XXVIII. Trabajadores domésticos. Las modificaciones que se hacen al capítulo de la Legislación vigente tienen por objeto dar a estos trabajadores el rango que les corresponde en la vida social: la denominación de domésticos, que es una supervivencia de su condición al margen de las leyes, se substituye por la de "trabajadores domésticos", pues es indudable que estamos en presencia de auténticos trabajadores, tal como lo dispone el artículo 123, apartado "A" de nuestra Constitución. En consecuencia, de la misma manera que se habla de los trabajadores deportistas, artistas, etc., se juzgó conveniente darles la denominación que constitucionalmente les corresponda.

XXIX. Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos. Al hablar de los trabajadores domésticos se dijo que las personas que desempeñen los trabajos de aseo, asistencia, y demás propios e inherentes a los hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos, no constituyen trabajo doméstico, no obstante lo cual se juzgó indispensable consignar algunas normas exigidas por los caracteres particulares de sus actividades. Para dictar la reglamentación se tuvieron a la vista los contratos colectivos celebrados en nuestro país, las resoluciones de los Tribunales del Trabajo y los datos de la Inspección del Trabajo.

XXX. Relaciones colectivas de trabajo. Las relaciones colectivas de trabajo son las que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho, o reunida en un sindicato; se les da el nombre de relaciones colectivas porque se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma y, claro está, repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores. Su conquista significó

para la clase trabajadora el establecimiento de los principios de libertad e igualdad del trabajo y el capital.

XXXI. Libertad de coalición. El principio base de las relaciones colectivas es la libertad de coalición, razón por la cual el artículo 355, en armonía con el 123 Constitucional, reconoce expresamente la libertad de coalición de trabajadores y patronos, a lo que define el artículo 355 como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes.

XXXII. Sindicatos, federaciones y confederaciones. El Proyecto respeta íntegramente los principios consignados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo vigente: los trabajadores y los patronos tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa; los sindicatos, a su vez, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

XXXIII. Contrato colectivo de trabajo. Al redactar el Proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término "contrato colectivo de trabajo" por el de "convención colectiva de trabajo", pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la Ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patronos; se consideró, además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución.

XXXIV. Contrato-ley. El contrato-ley del derecho mexicano se distingue del contrato colectivo ordinario por cuanto éste es creado para regir en una o más empresas determinadas, en tanto el primero vale para todas las empresas de una rama industrial, ya en una entidad federativa, ya en una zona económica que abarque dos o más de ellas, o en todo el territorio nacional.

XXXV. Reglamento interior de trabajo. El reglamento interior de trabajo se compone de normas complementarias de los contratos colectivos y de los contratos-ley, y tiene como finalidad crear las normas para el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

XXXVI. Modificación colectiva de las condiciones de trabajo. Los contratos colectivos y los contratos-ley persiguen como una de las finalidades la estabilidad de las condiciones de trabajo durante períodos determinados. Pero pueden sobrevenir circunstancias imperativas que hagan imposible la aplicación estricta de las condiciones pactadas.

XXXVII. Suspensión colectiva de los efectos de las relaciones de trabajo. La suspensión colectiva de los efectos de las relaciones de trabajo es una institución paralela a la modificación de las condiciones de trabajo.

XXXVIII. Terminación colectiva de las relaciones de trabajo. La terminación de las relaciones de trabajo descansa en las mismas ideas que sirven de base a la suspensión temporal de los efectos de las relaciones: si bien el ideal es que las empresas trabajen de manera permanente, pueden advenir circunstancias que hagan imposible el trabajo y que obliguen al cierre de la empresa o a la reducción definitiva de las actividades.

XXXIX. Derecho de huelga. En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la

mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

XL. Riesgos de trabajo. La teoría de riesgo profesional se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran.

XLI. Prescripción. Las normas sobre la prescripción sufrieron algunas modificaciones, que se consideraron justas para evitar la pérdida de las acciones por la brevedad de los plazos señalados en la legislación vigente: el artículo 318 aumentó a dos meses el término de la prescripción en los casos de separación del trabajo.

XLII. Autoridades del trabajo. Las autoridades del trabajo tienen un fin específico, que es la aplicación de las leyes y demás normas de trabajo. Esta idea debe entenderse en un sentido amplio, pues dicha aplicación se realiza por diversas autoridades y por distintos procedimientos, que van, desde la simple vigilancia a cargo de la Inspección del Trabajo hasta la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para procurar la conciliación de los intereses y la celebración y la celebración o revisión de los contratos colectivos.

XLIII. Competencia de las autoridades del trabajo.

XLIV. Procuraduría de la Defensa del Trabajo. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene como misión asistir a la clase trabajadora, facilitando la defensa de sus intereses colectivos e individuales ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo. Su intervención depende necesariamente de la voluntad de los trabajadores.

XLV. Servicio público del empleo. La economía contemporánea exige la organización de un Servicio Público del Empleo que acopie informes y datos que permitan procurar ocupación a los trabajadores.

XLVI. Inspección del trabajo. La Inspección del Trabajo es otra de las instituciones básicas para la aplicación y vigilancia correctas de las leyes del trabajo, siendo digno de mención el hecho de que los pueblos cuyo desarrollo industrial es mayor, se esfuerzan por el perfeccionamiento de la institución.

XLVII. Comisión Nacional y Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos y Procedimientos para la Fijación de los mismos. Con motivo de las reformas a la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, se reformaron en enero de 1962 las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XLVIII. La jurisdicción del trabajo. El derecho mexicano del trabajo puede enorgullecerse de haber creado una administración de justicia para los problemas del trabajo con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y con un hondo sentido democrático. Nuestra justicia del trabajo se caracteriza por estar encomendada, en su totalidad, a organismos que representan, por una parte, los intereses y puntos de vista de los dos factores de la producción, trabajo y capital, y por otra, el interés general de la Nación.

XLIX. Organización de las Juntas. La jurisprudencia y la doctrina han sostenido que nuestra Constitución encomendó la justicia del trabajo a una instancia única. El Proyecto aceptó este punto de vista, pero, al mismo tiempo, consideró los problemas que han

suscitado con motivo de la centralización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de México y en las capitales de las Entidades Federativas: en ocasiones resulta difícil, particularmente para los trabajadores, acudir a las ciudades en donde radican las Juntas; por otra parte, el volumen de negocios de que debe conocer cada una de ellas es de tal manera grande, que no puede impartirse una justicia pronta y expedita; finalmente, los negocios de menor cuantía exigen una tramitación más rápida de aquellos otros en los que se ventilan intereses de ciertas magnitudes.

L. Juntas de Conciliación. Las Juntas de Conciliación deben funcionar permanentemente en los lugares en que se estime conveniente, pero cuando la importancia de los conflictos de una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta permanente, se formará una accidental en cada caso para resolver los conflictos que se vayan presentando.

LI. Juntas de Conciliación y Arbitraje. La organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue objeto de especial preocupación, pues una justicia pronta y expedita es la mejor garantía y, además, un motivo de confianza de los hombres en sus instituciones jurídicas.

LII. Personal jurídico de las Juntas. El Proyecto contiene algunas normas relacionadas con los requisitos que deberá satisfacer el "personal jurídico" de las Juntas. Son las personas a las que corresponderá dirigir la tramitación de los conflictos de trabajo: actuarios, auxiliares, secretarios generales y Presidentes de las Juntas Especiales.

LIII. Representantes de los trabajadores y de los patronos en los organismos de trabajo. El Proyecto recogió la experiencia de los últimos años e introdujo algunas modificaciones para facilitar el proceso de designación de los representantes de los trabajadores y de los patronos en los organismos de trabajo. Al mismo tiempo, se hizo una ordenación nueva de las disposiciones legales, a fin de facilitar su consulta. Conviene destacar el hecho de que se aumentó a seis años el período de duración de los representantes, para lo cual se tomó en consideración que un período de dos años no les permite ni un conocimiento ni una experiencia suficiente acerca de los problemas que se debaten ante las Juntas.

LIV. Derecho procesal del trabajo. Antes de entrar al análisis de las normas concretas del derecho procesal, se estudió, según se explicó en un párrafo anterior, la conveniencia de dividir a la Ley Federal del Trabajo en dos partes, una ley sustantiva y una objetiva, pero, vuelve a decirse, se juzgó que se rompería la unidad del derecho del trabajo y que, al separar el derecho procesal del sustantivo, se le apartaría de la finalidad fundamental del derecho del trabajo, que es la realización de la justicia social, o expresado con otras palabras: el derecho procesal del trabajo es las normas que tienden a dar efectividad al derecho sustantivo, cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción o por algún trabajador o un patrón. Se estudió también la posibilidad de efectuar una modificación sustancial en los procesos de trabajo, transformándolos, de un procedimiento parcialmente oral y escrito, en un procedimiento puramente oral.

LV. Normas procesales generales. Los artículos 685 y siguientes contienen las normas procesales generales.

El Proyecto sigue los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo vigente, pero, al mismo tiempo, introduce las observaciones derivadas de la actividad procesal de las Juntas, tanto federales como locales.

LVI. Normas de competencia. Los artículos 730 a 737 determinan cual es la Junta competente para conocer de un conflicto y reglamentan la manera como deben resolverse las disputas competenciales.

LVII. Recusaciones y excusas. Los artículos 738 a 744 concuerdan con las disposiciones de la Ley vigente. El Proyecto se limita a establecer un orden mejor en la colocación de los artículos y modifica algunos términos para ponerlos en armonía con los que se utilizan en el Proyecto.

LVIII. Procediendo ante las Juntas de Conciliación. El procedimiento ante estas Juntas es de dos especies: meramente conciliatorio y de recepción de pruebas, las que serán posteriormente valuadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y un proceso breve para los asuntos cuya cuantía no exceda del importe de tres meses de salario del trabajador. Este procedimiento se analizará en un párrafo posterior.

LIX. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el capital. Sus características más importantes son las siguientes: según se expresó en un párrafo anterior, es un procedimiento de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito.

LX. Procedimientos especiales. Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un período breve de tiempo, pero hay algunos cuya solución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 782 a 788.

LXI. Procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica. Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse por el procedimiento ordinario, ya que este está destinado al conocimiento y decisión de problemas jurídicos.

LXII. Recursos. El Proyecto ratifica la tesis de que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ni son susceptibles de revocación por la propia Junta. Pero, siguiendo los principios de la Ley vigente, se acepta la revisión de los actos de los presidentes, como autoridades ejecutoras y la de los actos de los actuarios.

LXIII. Providencias cautelares. Las providencias cautelares deben solicitarse en la comparecencia o escrito inicial, o posteriormente; pero no se pondrán en conocimiento de las personas contra quien se promuevan. El Proyecto aceptó las dos providencias tradicionales, el arraigo y el secuestro provisional. Las modalidades adoptadas son semejantes a las de la Ley vigente y sólo conviene destacar el hecho de que el arraigo no será procedente cuando la persona contra quien se pida sea propietaria de una empresa establecida.

LXIV. Tercerías. Los artículos 830 a 835 integran el capítulo sobre tercerías, las que pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia de derechos. Unas y otras se definen en armonía con las opciones más generalizadas en la doctrina.

LXV. Procedimientos de ejecución. El capítulo del Título quince se ocupa de las disposiciones generales para la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación Permanentes y de los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dictadas en el procedimiento ordinario y en los procedimientos especiales, de los laudos arbitrales, de las resoluciones dictadas en los conflictos de naturaleza económica y de los convenios celebrados ante las Juntas.

LXVI. Procedimientos de embargo. El Proyecto reúne en un solo capítulo las normas que se relacionan con los embargos, y marcó, una vez más, la finalidad del procedimiento de ejecución, que es lograr el cumplimiento pronto y eficaz de los laudos.

LXVII. Remates. También en este capítulo procura el Proyecto aplicar el principio general del proceso, haciendo expedita la ejecución de los laudos. Los artículos 865 a 867 contienen las reglas básicas para la celebración del remate, según la naturaleza de los bienes embargados, y el artículo 868 reúne las normas para la celebración misma de la almoneda.

LXVIII. Responsabilidad y sanciones de trabajadores y patronos. El Título último del Proyecto trata de las responsabilidades de los trabajadores y de los patronos por incumplimiento de las normas de trabajo, así como de las sanciones que pueden imponerse.” (XLVII, 1970)

Como toda ley tiene que ir cambiando acorde al tiempo y a las necesidades en este caso de los trabajadores, la última reforma que sufrió dicha ley fue en el 2015 reformando el artículo 87 el cual nos habla del aguinaldo y el artículo el artículo 58, fracción IV, de la Ley del Seguro Social.

1.3. Evolución de la Ley de Servidores Públicos de Carrera

La Administración Pública Federal siempre ha considerado tener una legislación para el trabajador a cargo del Estado, es por ello que a lo largo del tiempo cuenta con diversas etapas en las cuales se han ido desarrollando y modificando estos tipos de proyectos o iniciativas, la cual ingresa la ley de servidores públicos de carrera a raíz de la de servicio civil.

“Durante décadas el camino para la construcción de una legislación en materia de servicio civil o servicio profesional de carrera para el gobierno federal ha estado lleno de proyectos, iniciativas, acuerdos y desacuerdos y buenas intenciones. Ha sido un largo proceso, que se ha distinguido por la sucesión de fases o etapas.” (Martínez, 2003, pág. 1)

Martínez Puón (2003), divide este proceso de iniciativas en 4 etapas, las cuales son:

1. Se crea la idea de establecer el Servicio Civil de Carrera, ya que México se encontraba en la etapa posrevolucionaria y se necesitaba una Administración Pública de corte corporativo, que, a su vez esté ligada a los intereses del partido político en el poder (Partido Revolucionario Institucional) y al modelo económico que se necesitaba en ese momento.
2. En 1967 la Comisión de Administración Pública proporcionó algunas ideas y lineamientos sobre hacia donde debería dirigirse y transformarse la Administración Pública incluida la idea de un servicio civil de carrera, ya que en ese momento esta se rediseñaba con reformas administrativas federales y estatales. Sin embargo, no tuvo éxito, debido a que no se tenía muy claros los fines políticos- administrativos.
3. A partir de 1980 se crea la Comisión del Servicio Civil de Carrera en la cual se buscaba tener una figura jurídica – administrativa.
4. A finales de los años noventa hasta nuestros días, la promulgación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal el 10 de abril del 2003 y de la adopción del término, buscando una mayor transparencia para combatir la corrupción que se empezaba a crearse en el país.

Después de la revolución en el país, la administración pública buscaba eficacia dentro de esta, es por ello que se creó la profesionalización y así poder manejarse más eficiente y legítima, en el sentido de hacer ver a la sociedad mexicana la posibilidad de progresar.

“La ley fue aprobada en dos períodos distintos, el 26 de noviembre del 2002 por la Cámara de Senadores, por cierto, por unanimidad, y el 25 de marzo del 2003 por la Cámara de Diputados por mayoría. Como el dictamen de ley sufrió modificaciones fue devuelta a la Cámara de Senadores y fue aprobado éste el 3 de abril del 2003. El decreto lo firmó el presidente de la República el 9 de abril, siendo publicada la ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril del 2003. Dicha ley a su vez reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública

Federal, la Ley de Planeación y la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal”. (Martínez, 2003, pág. 4)

La aprobación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, no ha sido nada más que una pauta para que los estados combinen diferentes aspectos de manera específica en la creación de una Ley de Servidores Públicos de Carrera. En los cuales se tomaron en cuenta las necesidades de los partidos políticos y de la Administración Pública, donde los primeros se les garantice contar con burócratas con capacidad de gobernar con mejores servicios públicos y un manejo transparente por parte de la ciudadanía, y que la segunda cuente con personal capacitado para un desempeño eficiente y permanente.

“El desarrollo democrático alcanzado por nuestro país requiere una Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Federal que sirva para dar certidumbre y continuidad en las políticas públicas del gobierno federal, al tiempo de garantizar los derechos de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones. A lo largo de varias décadas, se ha impulsado la incorporación de miles de mexicanas y mexicanos de gran valor en las tareas de gobierno para cumplir con el cometido de construir una nación libre, justa, democrática y soberana. Ha sido un largo proceso de organización basado en el Estado de Derecho. Los logros alcanzados en los terrenos político, social, económico o cultural, están estrechamente vinculados con el esfuerzo de varias generaciones de servidores públicos, quienes han realizado una labor extraordinaria lo mismo en el campo que en la ciudad, en las escuelas, los hospitales, la construcción de caminos, puentes y carreteras, en la prestación de servicios públicos o en el desarrollo jurídico y administrativo de las instituciones. En suma, en todos los ámbitos de la acción gubernamental y de la vida nacional.

La ciudadanía reclama hoy una administración pública institucional, moderna y eficiente. Es este un imperativo necesario para lograr el equilibrio social y regional del país, para contribuir al incremento de la productividad de la economía y para avanzar en las tareas del desarrollo nacional.

En ese proceso, se requiere que el gobierno cuente con una administración orientada a la prestación de servicios públicos eficientes, oportunos y de calidad; que responda a las demandas de la ciudadanía con flexibilidad y con oportunidad respecto a los cambios estructurales en los que está inmerso el país; que promueva el uso eficiente de los recursos para atender las necesidades sociales y que rinda cuentas de su actuación a los ciudadanos. Esta Ley tiene los propósitos fundamentales de lograr una administración pública eficiente y eficaz, con capacidad técnica y profesional para el servicio público que garantice el

funcionamiento adecuado de las instituciones para la ejecución de planes y programas, así como el logro de las metas del Poder Ejecutivo Federal. Por ello, se crea un sistema permanente e imparcial de evaluación y capacitación y se regula el ingreso y promoción de los cuadros de la administración pública, con base en criterios verificables de equidad, transparencia y acordes con los intereses nacionales. Los principios en que se sustenta son la gradualidad, la flexibilidad y la operación descentralizada. Con esto no sólo se promoverá la continuidad de aquellas políticas que benefician a la sociedad, sino también la participación social y la estabilidad en la relación comunidad-servidores públicos.

Esta Ley parte de la revisión de diversas propuestas y ordenamientos que regulan el servicio civil de carrera en algunas instituciones públicas federales y estatales, así como en organismos descentralizados, y recoge también aportaciones de académicos y expertos que se han dedicado al estudio de estos sistemas en nuestro país y en el extranjero. La Ley para el servicio profesional de carrera en la administración pública federal representa un avance determinante en la construcción de instituciones modernas y eficientes.

El largo y difícil tránsito en la protección efectiva de los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, y los mecanismos para mejorar su capacidad técnica y profesional, así como la ética en su comportamiento y actitud, para bien de la nación y sus instituciones, podrá culminar con esta ley, que contiene el espíritu del Constituyente, en el sentido de tutelar las relaciones de trabajo y las nuevas percepciones de una actividad productiva que requiere de seguridad, profesionalización y apego a la ley, para consolidar la confianza de la ciudadanía en los servidores públicos federales.” (GUTIERREZ, 24)

En conclusión la exposición de motivos para la creación de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública se engloba a tratar de crear confianza en los servidores públicos para la ciudadanía, tener una continuidad de las políticas públicas en el gobierno federal, disminuir los cambios en la administración al momento de un cambio de gobierno y que no se pueda cambiar a un servidor público en cualquier momento o cuando se convenga para que se haga por medio de evaluaciones y se tenga en el puesto a un servidor público eficiente, profesional y capaz de estar en el puesto, así evitando la corrupción al momento de ingresar y de tener una permanencia que no sea por influencias o amistades entre políticos u otros servidores dentro del sistema.

1.4 Doctrina del trabajador de confianza

1.4.1 Néstor del Buen Lozano

Para deBuen (2002) el concepto de trabajador de confianza nunca ha sido bien definido y siempre quedando entre dicho. Tomando por ejemplo la ley de 1931 que no daba un concepto claro de dicha figura.

“¿Qué se entiende por trabajador de confianza? Tal vez es esta una de las preguntas cuya adecuada respuesta no se ha podido dar aun, al menos de manera satisfactoria para todos. Buena prueba de ello es que la ley de 1931 no daba un concepto preciso a pesar de que la condición de confianza excluía a los trabajadores así considerados de beneficios importantes” (de Buen, 2002, pág. 406)

Como menciona el autor, la figura del trabajador de confianza ha pasado por diversos cambios debido a que no se creaba acorde a lo que se necesitaba y se dejaba entre dicho lo que era un trabajador de confianza y aunque ha habido diversos cambios en dicho concepto a lo largo de la historia aún no se logra plasmar un concepto de lo que es un trabajador de confianza el cual sea entendible y que no quede entre dicho.

En conclusión, nos dice el Maestro Néstor del Buen Lozano “El trabajador de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la relación de sus fines y con su dirección, administración, y vigilancia general” (de Buen, 2002, pág. 406)

1.4.2. Carlos A. Morales Paulín

Para Morales (1994), la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la calidad de empleado burócrata de confianza atendiendo a dos criterios fundamentales que son: el nivel jerárquico y la naturaleza del trabajo.

Sin embargo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado concretamente busca tutelar los derechos de los trabajadores de base, siendo estos el otro grupo de sujetos sobre el que tiene valide la norma en referencia.

Es por ello por lo que, en opinión del mencionado tratadista, ya es tiempo que la Ley Federal de Trabajadores del Estado contemple en un capítulo los derechos de los trabajadores de confianza, que están desprovistos de cualquier acción reivindicatoria, tal como la indemnización por despido injustificado.

Capítulo II

Marco Jurídico Normativo

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Suprema del sistema jurídico mexicano. Fue promulgada el 5 de febrero de 1917. Contiene los principios y objetivos de la nación. Establece la existencia de órganos de autoridad, sus facultades y limitaciones, así como los derechos de los individuos y las vías para hacerlos efectivos. Contiene 136 artículos y 19 transitorios, distribuidos en nueve títulos.

En esta se establece los cimientos para una u relación estrecha entre lo social y lo económico en nuestro país. Es por ello que se crea el artículo 123, en el cual se contempla las garantías sociales de los trabajadores, integrando el apartado “B” para los trabajadores al servicio del Estado.

2.1.1. Artículo 123

[...]

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

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

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

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

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en las entidades federativas.

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

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

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

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

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

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

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

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

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

- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

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

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

Las autoridades federales, de las entidades federativas y municipales, 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.

XIII bis. El banco central y 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 presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. “³

Este artículo, tiene su origen en la Constitución de 1917, es creado para la protección del trabajador después de una revolución donde se buscaba el reconocimiento de los derechos sociales de las personas que trabajen ya sea de manera privada o pública. Fue reformado en 1930, 1970 y 1980 en el cual lo dividen en dos apartados el apartado A que es el que regula los trabajadores y patrones en general y el apartado B que es el que regula al trabajador y al Estado como patrón. Con todo esto se buscaba una igualdad y que se rigiera sin distinción, pero por su propia naturaleza se creó la distinción de trabajadores, uno general que delega sus funciones por la Ley Federal de Trabajo y otro al servicio del Estado delegando sus funciones en la Ley Federal Burocrática.

Especificando más el apartado B, debido a que es el cimiento de esta investigación, el cual no considera una figura del trabajador de confianza como tal, sin embargo, en su fracción XIV de dicho apartado, delega a las leyes estatales el poder considerarlos y designar quienes serán contemplados trabajadores de confianza y sus diferentes funciones de acuerdo con el cargo que desempeñen cada uno de ellos, en donde de igual manera deberán de disfrutar de sus beneficios de protección y permanencia que a estos se les otorgue por cada ley.

2.2. Ley Federal de Trabajo

En tanto a que transcurrió del año 1931 al 1970 se buscó prevalecer el poder constituyente en donde se buscaba la estabilidad del trabajador con una temporalidad interinada, en donde se le impida a la clase patronal la rescisión del trabajador por el simple hecho de haber trabajado muchos años y hacer posible la pensión para los que cuentan con una edad avanzada y vejez. La creación de esta ley estaba formando una gran preparación en el

³Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, 1917.

ámbito social en las leyes, creando un precedente de mayor importancia en la función legislativa laboral.

En 1973 se dio una crisis en donde se dio un aumento de salarios y un año después en 1974 se dio otra, debido a la inflación.

El 1 de mayo de 1975 se modifican la revisión anual de los salarios mínimos y los tabuladores por cuota diaria de los contratos colectivos de trabajos, conservándose el resto del articulado, generando en 1976 otra alza en el salario debido la inestabilidad política y económica, fuga de capital y los enfrentamientos del sector privado con el gobierno provocando el desempleo, despidos masivos y cierres de las empresas debido a que no podían pagar los altos salarios. Debido a todos estos actos se dio una austeridad en todo el país para poder regular el precio de las mercancías y los salarios, a este compromiso se le llamó “Alianza para la producción” en el cual su objetivo sería resolver los problemas de la clase trabajadora, la inflación de los salarios y el desempleo.

En el sexenio de Miguel de la Madrid al recibir el país en una gran crisis, estos están como años represión en contra de los trabajadores debido a la enorme tasa de desempleo e inflación de los salarios hasta 1987. En 1980 seguía la inflación de los salarios, incluso más altos que otros años, provocando que haya abuso en la explotación el petróleo para poder generar otros recursos creando un enorme despilfarro y corrupción alrededor de este acto, se notaba que se había abandonado la política de “Alianza”. El año de inflación y represiones contra los trabajadores debido a la inflación fue hasta 1987, después de haber tomado medidas radicales, sobre todo en perjuicio de los sindicatos independientes.

Las legislaciones laborales no pueden ser estáticas por lo que tiene que ser un derecho dinámico e ir cambiando acorde al tiempo y a las necesidades en este caso de los trabajadores, siempre pensando en el bienestar de estos. En el sexenio de Felipe Calderón ya se buscaba una reforma laboral en la que parecía solucionar los conflictos de los trabajadores, pero la última reforma que sufrió dicha ley no fue sino hasta el 2015.

La Ley Federal del Trabajo es la máxima ley de Derecho laboral en México y solo está por encima de ella la Constitución Política, en la cual se consagró el derecho al trabajo en su artículo 123.

2.2.1 Artículo 9

Este artículo menciona que: “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.”⁴

Como mencionaba el maestro de Buen (2002). “Este artículo puede decirse que contiene una excelente y una mala disposición” (de Buen, 2002, pág. 406). Debido a que su primer párrafo crea la naturaleza jurídica del trabajador de confianza que es sus funciones por desempeñar sin importar el nombre o designación que este tenga. Pero el segundo párrafo es algo inentendible, ya que, ha creado grandes confusiones en cuanto a las “funciones de carácter general” y querer entender a que se refieren los legisladores cuando hablan de este aspecto.

Los que han analizado este párrafo consideran que los legisladores debieron precisar más las funciones del trabajador de confianza las cuales han de relacionarse con la vida misma de la empresa, los intereses, los fines de esta, y con su administración, dirección y vigilancia, porque al mencionarlo de carácter general lo hace divagar en cuales son precisamente sus funciones.

2.3 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

El Servicio Profesional de Carrera busca garantizar que el ingreso, desarrollo y permanencia de los servidores públicos de confianza en la Administración Pública, sea a través de principios como: El mérito, igualdad de oportunidad, legalidad, imparcialidad,

⁴Ley federal del trabajo, 1970.

vocación de servicio, objetividad, eficiencia, lealtad institucional. Con el propósito de impulsar la profesionalización de la función pública, en beneficio de la sociedad.

2.3.1 Artículo 3. Fracción IX.

[...]

La fracción de este artículo nos menciona que: “IX. Servidor Público de Carrera: Persona física integrante del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que desempeña un cargo de confianza en alguna dependencia”⁵

Este párrafo identifica quien es el servidor público de carrera el cual es integrante del Servicio Profesional de Carrera y desempeña un cargo de confianza, que es igual decir que es un trabajador de confianza. Sin embargo, en el artículo 4⁶ de esta misma Ley nos menciona que existen dos tipos de trabajadores de confianza: el eventual y los titulares.

2.3.2. Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

Es un ordenamiento que tiene por objeto reglamentar la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en él se encuentran las definiciones de un trabajador de confianza eventual y titular. El primero es quien se encuentran en su primer año de

⁵Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 2003.

⁶Artículo 4: Los servidores públicos de carrera se clasificarán en servidores públicos eventuales y titulares. Los eventuales son aquellos que, siendo de primer nivel de ingreso se encuentran en su primer año de desempeño, los que hubieren ingresado con motivo de los casos excepcionales que señala el artículo 34 y aquellos que ingresen por motivo de un convenio. El servidor público de carrera ingresará al Sistema a través de un concurso de selección y sólo podrá ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por esta Ley.

desempeño, por motivo de los casos excepcionales que establece el artículo 34⁷ de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal u ocupen temporalmente un puesto del sistema por virtud de un convenio, y el segundo es quien ingresan al sistema o los que ingresan al sistema, cuando han obtenido su nombramiento al acreditar cumplir los requisitos y las evaluaciones que se hayan establecido para ese propósito.

2.4. Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo.

Esta ley tiene como objetivo ser de observancia para los titulares, funcionarios y autoridades que estén en los diferentes poderes, ayuntamiento u organismos descentralizados de este Estado.

2.3.1 Artículo 10

Este artículo menciona todos los trabajadores de confianza a cargo de los tres poderes que son el ejecutivo, legislativo y judicial, así mismo como los Ayuntamientos y los Organismos Descentralizados los cuales son:

⁷Artículo 34: En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema.

Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimiento de la Secretaría en un plazo no mayor de quince días hábiles, informando las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma.

“Son trabajadores de confianza:

I. En el Poder Legislativo:

Órgano del Estado en el que reside la potestad de hacer y reformar leyes.

A. El Oficial Mayor, los directores, subdirectores, Asesores, Jefes de Departamento, Jefes de Área, secretarios y Secretarías Particulares, Privados o Auxiliares, Programadores, Auxiliares de Informática, Operadores del Sistema de Cómputo y Capturitas que operen con Datos Presupuestales, Financieros, Contables o Confidenciales, Cajeros, Pagadores y en general todos los trabajadores que manejen fondos o valores.

B. El Contador Mayor de Hacienda, los Subcontadores, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Secretarios y Secretarías Privados o Auxiliares, Asesores, Secretarías de los anteriores; los Jefes de Área, los Auditores, los Programadores, Auxiliares de Informática, Operadores del Sistema de Cómputo, Capturitas que operen con Datos Presupuestales, Financieros, Contables así como los Confidenciales, Cajeros, Pagadores y en general todos los trabajadores de la Contaduría Mayor de Hacienda que manejen fondos o valores y practiquen auditorías o participen directamente en ella.

C. Los que de acuerdo a la naturaleza del trabajo desempeñado y sus funciones determine el nombramiento respectivo.

II. En el Poder Ejecutivo:

Garantizar el cumplimiento de las leyes desarrolladas a través del poder legislativo y administradas de acuerdo al poder judicial.

A. Los que integran la planta del Despacho del Ejecutivo y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requieren de la aprobación expresa del Gobernador del Estado;

B. El personal de la Secretaría Particular del Ejecutivo del Estado;

C. Los Secretarios Estatales, los Subsecretarios, el Oficial Mayor, el Contralor, el Procurador General de Justicia y los Subprocuradores de Justicia;

D. Los Presidentes y Vocales Ejecutivos de Juntas, Consejos y Comisiones;

E. El personal de las Juntas y Tribunal Laboral y de la Procuraduría de la defensa del trabajo, con excepción de las Secretarías que no lo sea de los Presidentes o de los Procuradores, y el personal de Intendencia.

F. Agentes del Ministerio Público del Fuero Común, Secretarios del Ministerio Público, Peritos y todos los miembros de las diversas corporaciones policíacas y de tránsito.

G. El personal de los Centros de Readaptación Social, con excepción de las Secretarías que no lo sean del Director, Subdirector y Jefes de Departamento, y el Personal de Intendencia.

H. Los Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Jefes de Área, los Auditores, Programadores, Auxiliares de Informática, Operadores del Sistema de Cómputo y Capturitas que operen Datos Presupuestales, Contables, Financieros o Confidenciales, Oficiales del Registro Civil y del Registro Público de la Propiedad, Inspectores, Investigadores, Científicos, Asesores, Capitanes, Patrones o Sobrecargos de Embarcaciones, Draga o Aeronaves, Bodegueros, Almacenistas, Recaudadores de Rentas, Subrecaudadores de Rentas, Cajeros, Pagadores y en general todos los trabajadores que manejen fondos o valores, los auditores y el personal que practique Auditoría o participe directamente en ella.

I. Los Secretarios y Secretarías Particulares, Privados o Auxiliares de los Secretarios del Estado, Subsecretarios, Oficial Mayor, Contralor, Procurador, Subprocuradores, Presidentes y Vocales Ejecutivos de Juntas, Comisiones y Consejos Directivos, Directores Generales, Directores, Subdirectores y Jefes de Departamento.

J. Los que de acuerdo a la naturaleza del trabajo desempeñado y sus funciones determine el nombramiento respectivo.

II. En el Poder Judicial:

Es la facultad estatal que permite la administración de justicia a través de la aplicación de las leyes.

A. Los Magistrados, los Jueces, los Secretarios de Acuerdos y Proyectistas, el Secretario del Pleno, los Secretarios de las Salas y de los Juzgados, los Actuarios.

B. El Oficial Mayor, los Directores, Jefes de Departamento y Jefes de Área, el Contador, los Secretarios y Secretarías Particulares, Privados y Auxiliares y Mecnógrafas y Taquimecnógrafas de la Presidencia de Magistrados, Oficial Mayor, Contador, de los Jueces y Directores, los Programadores, los Auxiliares de Informática, Operadores del Sistema de Cómputo, Capturistas, que operen Datos Presupuestales, Contables y Financieros o de carácter confidencial, Jefes de Archivo, Cajeros, Pasantes y en general todos los trabajadores que manejen fondos y valores.

C. Los que de acuerdo a la naturaleza del trabajo desempeñado y sus funciones determine el nombramiento respectivo.

IV. En los Ayuntamientos:

Es un órgano creado por la ley que se elige por representación popular y es el encargado del gobierno y la administración del municipio.

A. Los que integran la Planta del Despacho del Presidente Municipal y aquellos cuyo nombramiento y ejercicio requieran la aprobación expresa del Presidente Municipal o del Ayuntamiento;

B. El Secretario del Ayuntamiento, el Oficial Mayor, el Tesorero, el Contralor, los Directores y Subdirectores, Jefes y Subjefes de Departamento, Jefes y Subjefes de Área y Oficina, los Oficiales del Registro Civil, los Auditores, Programadores, Auxiliares de Informática, Operadores del Sistema de Cómputo, Capturistas, que operen Datos Presupuestales, Contables y Financieros, Inspectores, Supervisores, Investigadores Científicos, Asesores, Capitanes, Patronos o Sobrecargos de Embarcaciones, Draga o Aeronaves, Bodegueros, Almacenistas, Recaudadores de Rentas, Cajeros Pasantes y en general todos los trabajadores que manejen Fondos o Valores, los Auditores y todo el personal que practique auditorías o participen directamente en ellas.

C. Los Miembros de las Alcaldías y el personal que preste sus servicios a las mismas, con excepción de la Secretarías que no lo sean del Alcalde, del Tesorero o de los Concejales, y de los Directores y Jefes de Departamento de dicha Alcaldía, y el personal de Intendencia.

D. Los Presidentes y Vocales Ejecutivos de Juntas, Consejos, Fideicomisos y Comisiones y las Secretarías o Secretarios Privados, Particulares o Auxiliares.

E. Todos los Miembros de las diversas corporaciones de Seguridad Pública y Tránsito.

F. El personal de las Cárcenes Municipales, con excepción de las Secretarías Taquimecanógrafas y el personal de Intendencia.

G. Los Secretarios o Secretarías Particulares, Secretarios Privados, Secretarios Auxiliares y Auxiliares del Presidente Municipal, Síndico y Regidores, Tesorero, Contralor y Directores y Jefes de Departamento.

H. Los que de acuerdo a la naturaleza del trabajo desempeñado y sus funciones determine el nombramiento respectivo.

I. En los Organismos Descentralizados del Estado y los Municipios con excepción del Sistema Educativo Quintanarroense.

Los empleados que señale la Ley por Decreto por el que se crea y, de no especificarlo:

A. Los Directores Generales, Presidentes, Vocales Ejecutivos y en general todo aquel que ejerza la función directiva del organismo en cuestión.

B. Los Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Jefes de Área, los Auditores, Programadores, Auxiliares de Informática, Operadores del Sistema de Cómputo, Capturistas, que operen datos Presupuestales, Contables o Financieros o Confidenciales, Inspectores, Investigadores, Científicos, Asesores, Bodegueros, Almacenistas, Cajeros, Pagadores y en general todos los trabajadores que manejen fondos y valores, los Auditores y el personal que practique auditorías o participe directamente en ellas, exceptuando a los trabajadores del Sistema Educativo Quintanarroense.

VI. Independientemente de lo señalado en las fracciones anteriores, se consideran también trabajadores de confianza a todos aquellos que desempeñen funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, cuando tengan carácter general; así como los que realicen trabajos específicos de los titulares de los Poderes, Ayuntamiento y Organismos Descentralizados.

Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los Sindicatos de los demás trabajadores ni serán tomados en consideración de los recuentos para determinar la mayoría en caso de huelga; tampoco podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren.”⁸

Este artículo contempla una gran cantidad de cargos los cuales son considerados de confianza específicamente a cada poder, ayuntamiento u órganos descentralizados, sin embargo considero que es un tanto inconstitucional el último párrafo en el cual dice; “que no serán considerados en los recuentos para la determinación de mayoría en caso de huelga” ya que violentan su derecho social del trabajador considerado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apartado B la cual rige a los trabajadores al servicio del Estado, fracción X mencionando que los trabajadores tendrán derecho a asociarse de manera libre para defender sus intereses haciendo uso a su derecho de huelga, siempre y cuando no sea de manera violenta e ilícita. Entonces, donde queda la supremacía constitucional ante una ley de carácter estatal.

2.4 Ley de Servicio Público de Carrera de Quintana Roo

Esta ley tiene como objetivo la organización y desarrollo del Servicio Público de Carrera del Estado de Quintana Roo.

2.4.1 Artículo 5

De manera más específica hablamos de un servidor público de carrera al servicio del estado de confianza el cual es regido por este artículo diciendo: “Artículo 5°. - Son Servidores Públicos y Servidoras Públicas de Carrera del Estado de Quintana Roo, los trabajadores y las trabajadoras de base o de confianza, que hayan cumplido con el proceso de ingreso

⁸Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo, 1996.

previsto en la presente Ley y ocupen alguna plaza de los puestos siguientes, independientemente del nombre que se les otorgue conforme a la instancia de que se trate:

- I. Director y Directora de Área y homólogos;
- II. Subdirector y Subdirectora de Área y homólogos;
- III. Jefe y Jefa de Departamento y homólogos;
- IV. Coordinadores y Coordinadoras Generales o de Área;
- V. Auxiliares Operativos o Administrativos;
- VI. Secretarías;
- VII. Personal Técnico Operativo y Manual y homólogos.

VIII. Los puestos intermedios entre éstos, independientemente del nombre que se les otorgue, así como aquellos comprendidos en las disposiciones que regulan el funcionamiento interno de cada poder y municipio”⁹.

Dicho artículo menciona un proceso de ingreso para la ocupación de cada cargo ya mencionado regido por la Ley de Servidores Públicos de Carrera, que, si este se cumpliera tendríamos a gente capacitada con experiencia en los cargos que han trabajado desde siempre en cada contexto laboral y no a gente en el cargo por manejo de intereses y tráfico de influencias.

⁹ Ley del Servicio Público de Carrera del Estado de Quintana Roo, 2002.

Capítulo III.

Servidor Público de Carrera de Confianza en Quintana Roo.

3.1. Servidores públicos de carrera de confianza

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

Cabe señalar que las altas clases sociales, no constituían elites cerradas y se daba entre ellas gran diversificación en virtud de que se renovaban con la participación del pueblo así: “todo azteca sin distinción de clase, que demostrara su destreza para el combate, culto, comercio o vocación artística, pasaba a formar parte de la clase guerrera, sacerdotal, comerciante o de la clase de los artistas (que eran muy apreciados en la sociedad por su labor creadora); solamente quienes no habían podido sobresalir en estas actividades, estaban condenados a permanecer macehualli”.

No es fácil el tratar de medir o de comparar un sistema con los parámetros de otros sistemas que entre otras cosas corresponde a otra cultura, a otro espacio y a otro tiempo, sin embargo puede establecerse que para la selección de cualquier servidor público, desde el Tlatoani hasta el último de ellos, los aztecas tomaban muy en cuenta y era requisito “sine qua non”, el tener las siguientes características personales: Espíritu de servicio, honestidad, capacidad física e intelectual para el puesto a desempeñar, no tener vicios, un interés por el mejoramiento de la comunidad.

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

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

español de nacimiento, para los puestos más importantes (virrey, alcalde, delegado, etc.); b) el criollo sólo tenía acceso a los puestos de menor importancia dentro del gobierno

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

A raíz de la conquista, los reyes españoles depositan el poder público en un virrey provisto de una potestad casi ilimitada. En un principio, el cargo era vitalicio, pero posteriormente se redujo a 5 años. Las facultades de que gozaba dicho funcionario, como se dijo, eran enormes; podía nombrar a los empleados públicos, los cuales, en el ejercicio de sus tareas, frecuentemente, cometían abusos. En esta época no se puede encontrar una delimitación del trabajador de confianza, incluso ni en el virrey.

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

Se considera lógico el hecho de que casi no se tocó el tema laboral ya que la independencia fue un movimiento social con el fin de independizarse de España y tener un gobierno autónomo o en este caso una monarquía nueva bajo la denominación del Imperio Mexicano que se quiso implementar sin buenos resultados.

Con el triunfo de la Revolución Mexicana, la materia jurídica laboral toma auge y en diversas entidades federativas, se dictan normas protectoras del trabajador. A pesar de las buenas intenciones, existió una gran anarquía la que finalmente termina con la promulgación de la Constitución de 1917, que recoge los principios rectores del derecho laboral plasmándolos en el artículo 123, y federalizando la materia en 1931; En 1960, se agrega el apartado "B" al artículo 123 constitucional, lo que permitiría que en 1963 entre en

vigor la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

Es aquí, que México, como país, en cualesquiera de sus niveles y órdenes de gobierno encuentra su principal reto para implementar el servicio público de carrera.

Con todo lo mencionado y hablando en un concepto en general, un servidor público, estoda persona que desempeñe un empleo, trabajo, cargo o comisión, ya sea, material, intelectual o físico a favor del Estado, con la finalidad de atender las necesidades de la sociedad conforme su profesión o técnica y de acuerdo a sus cualidades.

“Así, entendemos por servidor publico a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza para el Estado.”(Universidad Autonoma de México, 2013, pág. 64)

Los trabajadores al servicio del estado están sometidos a órganos diversos según la dependencia a la cual presenten sus servicios, ya sea al gobierno federal, estatal o municipal, en la cual estos se pueden clasificar en seis; Primero los que están sometidos a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y los sometidos a la Ley Federal de Trabajo; segundo los trabajadores de base y de confianza, el tercero los que son trabajadores definitivos, provisional, interino, por obra determinada o a tiempo fijo; cuartos son los trabajadores de presupuesto y supernumerario; quintos son los trabajadores con nombramiento, a lista de raya y trabajadores por contrato; y por último los trabajadores que son autoridades y órganos auxiliares.

Aun el concepto de Servidor Público es el concepto general que ha optado la constitución por referirse a los empleados del Estado y que se hace una distinción entre funcionarios y servidores, estos no tienen una diferencia establecida entre uno y otro. La doctrina ha pretendido diferenciar las cualidades que tienen los funcionarios con los servidores públicos mediante factores como: a) duración del empleo, en el cual no puede ser un factor de diferencia valida debido a que el funcionario puede tener la misma duración de permanencia que un servidor o menor; b) por sus retribuciones, pero estos tampoco crean

una diferencia ya que los dos tienen que ser retribuidos económicamente debido a que prestan sus funciones a la administración pública y sus tabuladores y presupuestos no crean diferencia; c) de la naturaleza del derecho que regula la relación, el cual es imposible ya que todos los ya sean funcionarios o servidores se encuentran bajo el régimen del derecho público; d) el tipo de sus funciones, el funcionario es el que está facultado para decidir y ordenar y el servidor para ejecutar, pero hasta entre funcionarios siempre hay uno que ordena y otro funcionario que ejecuta; e) el tipo de ordenamiento que regula su actuación, sin embargo es repetitivo ya que se encuentran bajo el mismo sistema legal (constitucional, legal y reglamentario). Entendiendo que el funcionario público es el que ordena, ejecuta, tiene representación y decisión, es decir, es como la figura de la administración pública, en cuanto al servidor es el que realiza y ejecuta todos los actos en carácter de auxiliar al funcionario.

Ahora bien en el grupo quinto, los trabajadores por nombramiento y enfocándose más al servidor público de carrera, existe un procedimiento en el cual integran estos servidores, llamado servicio profesional de carrera, el cual se creó para capacitar a dichos trabajadores buscando crear un desempeño y una amplia capacidad en el ámbito laboral que tengan a su cargo, ya que son trabajos para la atención pública y lo deben de hacer de la manera más amable y correcta, teniendo como fin un cambio para estos, ya que son el pilar de la administración pública.

En específico, esta figura debe de ver su cargo como una profesión y no como un empleo, el cual la única forma de que llegue a esa perspectiva es mediante la capacitación y actualización a través de dicho sistema. Puede ser de base, que es cuando un sindicato lo respalda y tienen una seguridad jurídica más eficaz; por otro lado, existen los denominados de confianza, los cuales son los trabajadores que ingresan dependiendo a las funciones que realizan y que sean aptos para la persona, sin embargo, esos carecen de estabilidad laboral ya que con facilidad son removidos con el pretexto de la pérdida de la confianza.

“Con base en las razones brindadas por el legislador para crear la categoría de trabajadores de confianza pertenecientes al Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, se determina que la diferencia entre éstos y el resto de

lostrabajadores de confianza de "libre designación", estriba en que: a) los primeros acceden a un sistema cuyo propósito consiste en eficiente, transparentar y profesionalizar el quehacer público, mediante la implementación de mecanismos de selección, acceso y promoción, así como la realización de exámenes, concursos de oposición y capacitación permanente; mientras que los segundos no forman parte de un sistema de profesionalización o de carrera al ser designados de forma libre; y b) los primeros gozan de la estabilidad y la permanencia en el empleo, que se traduce en la obligación de que el órgano de gobierno justifique su destitución del servicio a través de las causas de terminación o separación previstas expresamente en el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, sin que sea posible alegar razones de índole político o ajenas a la ley, pero en caso de que el despido haya sido injustificado, tendrán derecho a una indemnización en su concepto más amplio, derivado de las propias características y especificidades con las que el legislador decidió protegerlos; mientras que los segundos únicamente disfrutaban de las medidas protectoras al salario y los beneficios de la seguridad social, en el entendido de que estas últimas prerrogativas también son aplicables para aquéllos.”(Sala, 2016, págs. 837, Tomo I)

Es por ello, que el sistema de Servicio Profesional de Carrera busca la igualdad de estos trabajadores con base al desempeño que genere cada uno, en el cual se ganen su posición por medio de habilidades y estrategias y no con influencias y amistades, esto con el fin de impulsar una administración pública mas clara y eficaz, donde el único beneficio lo tenga la sociedad en el cual esta integrado este servidor público.

“El servicio de carrera entraña la profesionalización de los servidores públicos basada en requisitos específicos de ingreso, permanencia y ascenso, que reconocen y valoran los méritos, lo que implica “Que las personas que ingresen al servicio publico consideren el desempeño como una profesión no como un empleo”; incluye por tanto, un proceso de formación profesional integral que conlleva una permanente capacitación y actualización, por lo que puede entenderse como un sistema regulador del ingreso, permanencia y promoción, fundado en el desempeño y en la capacidad profesionales.”(Universidad Autonoma de México, 2013, pág. 81)

Con la aplicación de este sistema esta figura podría desempeñar mejor las funciones que se le deleguen, debido a que contaría con los conocimientos básicos y actualización constante

en los aspectos técnicos y científicos en su ámbito laboral y no solo con lo aprendido de manera empírica.

3.1.1. Proceso de ingreso al sistema de servicio profesional de carrera.

Este sistema fomenta la eficiencia y eficacia de la gestión pública, lo que se traduce en una mejora de servicios.

El proceso de ingreso a este sistema tiene como objeto conseguir los mejores perfiles que estén al frente de los puestos del servicio profesional de carrera garantizando el esfuerzo propio e imparcialidad, a través de evaluaciones objetivas y transparentes en el cual se pueda dar una igualdad de oportunidades.

Este procedimiento debe de ser imparcial y reconocer los méritos mediante una convocatoria dependiendo el puesto, seguido de una revisión curricular, exámenes de conocimiento y evaluaciones de habilidades, evaluación de la experiencia y valoraciones de candidatos mediante entrevistas en base a la Ley de Servicio Público de Carrera¹⁰.

En el registro o reclutamiento es convocar a todos los interesados en la vacante y que tengan la capacidad para ocuparla.¹¹

¹⁰ Artículo 23.- El proceso de ingreso al sistema de servicio público de carrera se integra por las siguientes fases:

I.- Registro o reclutamiento;

II.- Selección;

III.- Emisión del dictamen;

IV.- Emisión del nombramiento.

¹¹ Artículo 27.- El registro o reclutamiento es la primera fase del proceso de ingreso y tiene por objeto captar a los y a las aspirantes a ingresar al sistema.

Esta fase inicia con la expedición y publicación de la convocatoria correspondiente y concluye con la captación de los y las aspirantes que cumplan con los términos de la misma.

La segunda etapa es seleccionar a la persona correcta para desempeñar las funciones que se necesiten, no solo en conocimientos técnicos, si no también en base a la experiencia que como trabajador se haya obtenido.¹²

Como tercera etapa se encuentra la emisión del dictamen, en donde debe estar conformado un comité para decidir quién de los aspirantes es el más apto para ocupar la vacante.¹³

En la última etapa es la emisión del nombramiento, en donde el comité formalizara la ocupación de la vacante en base a todo lo antes mencionado.¹⁴

Lo anterior, debería ser el procedimiento de ingreso a dicho sistema identificando a un servidor público capaz y desarrollado para ser un servidor público profesional de carrera y demostrar que tiene las aptitudes para el cargo, sin embargo, este no se cumple, ya que el gobierno no implementa dichas convocatorias, ni hace saber a los trabajadores las vacantes existentes, porque, las vacantes que se tienen son ocupadas por personas allegadas o recomendadas, haciéndose notar el tráfico de influencias, sin importar que estos no estén capacitados para el puesto dejando sin oportunidad a las personas que cuentan con las habilidades y conocimientos necesarios para realizar las funciones del puesto vacante. Todo esto debe estar captado y regulado por los comités, los cuales deberían formar parte fundamental del desarrollo de la administración pública, sin embargo, estos no han sido puestos en práctica, creando un vacío en dicho proceso.

¹² Artículo 30.- Es la fase que permite determinar las capacidades conocimientos, habilidades, y experiencia de los o las aspirantes a ingresar al sistema. La fase de selección tendrá como propósito garantizar el ingreso de los o las aspirantes que cumplan con los requisitos a desempeñar y demuestren ser los mas aptos, las mas aptas para el mismo.

¹³ Artículo 33.- La emisión del dictamen es la fase en la cual el comité, con base en los resultados obtenidos, decide sobre la idoneidad de los o las aspirantes que ocuparan la plaza o plazas disponibles.

¹⁴ Artículo 36.- La emisión del nombramiento es la fase en la cual el comité con base en su dictamen, solicita a la instancia de que forme parte la expedición de los nombramientos correspondientes, para lo cual remitirá una ejemplar del dictamen y una copia del expediente respectivo.

3.1.2. Permanencia de los servidores públicos de carrera de confianza

Una vez ingresado al sistema un servidor público de confianza, cuenta con el beneficio de permanencia, basado en sus aptitudes que desarrollan en su ámbito laboral, el cual deben de ser evaluados por los comités en determinado tiempo en base a la Ley¹⁵. Todo esto engloba una creación de estabilidad y promoción que tendría esta figura, obteniendo una seguridad en el puesto ocupado o un escalafón a puestos superiores que haya en dicha área, sustentado en como realice sus funciones¹⁶.

Este concepto o beneficio el cual es la permanencia debería ser catalogarse primordial, debido a que debe de haber un seguimiento constante por la misma persona en las funciones practicas de los servidores públicos, porque la deficiencia que existe en la administración publica es el cambio constante que hay en los trabajadores de puesto en puesto, reacomodo tras reacomodo, el cual no permite tener experiencia en una determinada función dentro de un departamento de la administración, ya que si el gobierno cambia hacen cambios en toda la administracióne incluso se dan los despidos con el pretexto de que el trabajador es de la anterior administración y no es de confianza debido a eso.

“Continuidad y permanencia. En el servicio publico es importante la permanencia y la continuidad, especialmente como en algunas actividades de carácter técnico, las cuales requieren de un conocimiento profundo y de una practica constante. Un indicativo de mala

¹⁵ Ley de Servicio Público de Carrera del Estado de Quintana Roo, 2002.

¹⁶ Artículo 49.- La permanencia y el desarrollo constituyen los ejes fundamentales del sistema y tienen por objeto garantizar la estabilidad administrativa y la promoción de los servidores públicos y servidoras públicas, sustentadas en la profesionalización y en la evaluación del desempeño.

Artículo 50.- La permanencia en la prerrogativa de los servidores y servidoras públicas para realizar las funciones de su puesto de manera continua y estable, con base en adecuado desempeño que permita la consecución de los objetivos, metas y programas de gobierno y la prestación de servicios públicos de calidad.

Artículo 53.- Los servidores públicos y las servidoras públicas de carrera gozarán de permanencia en la realización de sus funciones y tendrán todos los beneficios y obligaciones que señala esta ley.

Para gozar de esta permanencia, deberá observar un adecuado desempeño, el que se acreditará a través de los procedimientos de evaluación establecidos por la presente ley

administración es la rotación de los empleados en las instituciones públicas, toda vez que no se toma en cuenta su experiencia y su especialización.”(Castillo, 2002, pág. 127)

Al crear un estatus de permanencia al trabajador, este logra tener una estabilidad laboral consigo mismo el cual ayuda a que se desarrolle mas plenamente en sus funciones siendo eficaz y eficiente y no con el miedo de que al día siguiente se podría quedar sin un empleo.

3.1.3. Beneficios de los servidores públicos de carrera de confianza.

Ahora bien, el servidor publico de carrera con solo ser parte de este sistema tendrá beneficios¹⁷ en los cuales se puede proteger para llevar sus funciones en armonía y sin pretexto alguno para las autoridades de decir cosa diferente debido a que está en la Ley¹⁸. A los cuales el Estado deberá otorgarles sueldos y prestaciones de acuerdo a la capacitación o puesto del cual se haya concursado, garantizando plenamente el aumento por cada

¹⁷ Artículo 74.- Los Servidores Públicos y Servidoras Públicas que estén incorporados al sistema, tendrán los siguientes beneficios:

- I.- De estabilidad en el cargo, empleo o comisión que ocupan, salvo que por motivos presupuestales desaparezcan las plazas;
- II.- Participar en los procedimientos de promoción y ocupación de vacantes o plazas de nueva creación;
- III.- Participar en los cursos de actualización y especialización;
- IV.- Obtener autorización de reducción en sus jornadas de trabajo así como para asistir a cursos y demás actividades inherentes al Servicio Público de Carrera;
- V.- Obtener constancia de la aprobación de los cursos y sus respectivas puntuaciones;
- VI.- Evaluación a su desempeño y profesionalización de manera imparcial y objetiva, brindando oportunidades para mejorar en los casos de evaluaciones bajas;
- VII.- De adscripción a otras áreas dentro de la propia instancia;
- VIII.- De preservar la plaza originalmente asignada, sin perjuicio de que pueda ocupar cargos de estructuras superiores a los señalados en el Artículo 5 de esta Ley; y
- IV.- Obtener autorización de licencia para separarse de su cargo, cuando justifique encontrarse en los supuestos previstos en esta Ley o en las condiciones generales de trabajo que regule en cada instancia, para ser acreedor o acreedora a la misma.

¹⁸ Ley de Servicio Público de Carrera del Estado de Quintana Roo, 2002.

capacitación y desarrollo que se obtenga de manera personal del servidor público de carrera.

Sin embargo, muchos de los que ahora laboran al servicio del estado no saben que existe este sistema el cual los protegería aun siendo de confianza y mucho menos saben de la existencia de los beneficios que esta ley otorga sin ser exclusivamente de base.

Estos beneficios cambiarían la perspectiva de ver a los de confianza de una manera vulnerable y la cual a los trabajadores les serviría para tener una amplia capacidad laboral en cualquier función que desempeñen, debido a que el Estado se encuentra obligado a profesionalizarlos y capacitarlos para estas, el cual debe solventar todo los costos que estas capacitaciones impliquen, ya que realizan funciones en la cual depende el bienestar de la demás sociedad, las cuales deberían de realizarse de la mejor manera.

Al otorgar estos incentivos el Estado crea una productividad en los trabajadores, los cuales deberían de ser por los logros de sus habilidades obtenidos más que por trayectoria laboral que son los más comunes, esto con el fin que el trabajador se vea motivado para seguir preparándose día con día y no dejando atrás la importancia de una capacitación.

Habiendo conjugado cada uno de los tres pilares del servicio profesional de carrera que son: ingreso promoción y permanencia y suponiendo que los servidores estuvieran en el supuesto, estos deben contar con una legalidad y equidad ante los trabajadores de base, con lo cual el servidor publico de carrera que este bajo el régimen de trabajador de confianza no sean removidos de sus puestos a menos que encuadren con los supuestos que la Ley establece, ya sea por disminuir su productividad, debido a modificación en su misión o las necesidades que dejen de existir en la sociedad y si estos supuestos no se llegaran a cumplir, los trabajadores tendrán deben y tienen el derecho de recibir una indemnización por parte del Estado.

Capítulo IV.

Aplicación de la Ley de Servidores Públicos de Carrera en Quintana Roo

4.1. Problemas que obstaculizan la implementación del Servicio Público de Carrera

El Servicio Público de Carrera corresponde al deseo que se tenía por parte de la sociedad mexicana debido a que había una gran carencia en la administración pública, dentro de los planes, programas, políticas pero en primer lugar a la estructura que se tenía dentro de ella, con el fin de actualizarla y darle un mejor rendimiento a la administración.

Ahora bien, este sistema no se completó del todo debido a que se hizo a base de diseños, modelos legales y organizacionales muy generales, en el cual todo recayó a los departamentos de recursos humanos y la unidad de profesionalización, sin embargo estos departamentos no hacen una práctica de la publicación de vacantes o convocatorias para los servidores y que estos integren al sistema, dejando con voz y voto al jefe directo de quien entra y quién sale con el supuesto de la pérdida de confianza y en la cual no debería serlo ya que se supone que la creación de esta fue de buscar una estabilidad en el empleo, promoción y beneficios, ajena a los cambios políticos, con ello afectando a todo el procedimiento que se debe de llevar al momento de ingresar al servidor público.

Al dar ingreso a un nuevo servidor público se le debe de hacer las pruebas necesarias dictadas a la ley, para que desde el primer momento sean parte del servicio público profesional de carrera debido a que desde el comienzo de sus labores están prestando el servicio a la sociedad y deberían contar con la capacitación y las habilidades suficientes para llevar a cabo esa labor, con eso se tiene una certeza jurídica tanto para el trabajador como para el Estado. Por todo esto el Estado debe de contemplar y hacer recortes en otros presupuestos para poner en práctica este servicio ya que es un beneficio para la administración pública y para que se desarrolle de una manera más eficaz y la ciudadanía tenga la confianza que se ha perdido durante todos estos años, de saber que están haciendo bien su trabajo y sobre todo que se trabaja de manera equitativa.

Para confirmar lo antes dicho, se llevó a cabo una investigación mediante una serie de entrevistas directas a personas que se encuentran laborando en diferentes dependencias, los hallazgos varían, en el proceso de ingreso no todos los trabajadores pasaron por el mismo sistema de reclutamiento para la administración pública ya que sus respuestas fueron variadas (5 de 14 personas entrevistadas ingresaron por medio de examen, las otras 5 por

medio de “invitación” u oportunidad y 4 mediante entrevista). Otro punto que afecta al proceso de ingreso es que no todos cuentan con un contrato firmado como respaldo a sus labores y muy pocos cuentan con plaza (8 de 14 personas cuentan con contrato, 3 no cuentan con contrato y otras tres cuentan con plaza debido a que se abrieron las vacantes), y por supuesto en estos supuestos la mayoría son de confianza (12 de 14 personas son de confianza y 2 son de base).

Otro punto de conflicto en este sistema es que todavía no se tiene una homologación de trabajo entre las dependencias de recursos humanos y la unidad de profesionalización para que se trabaje en conjunto y de igual manera como órganos rectores de los servidores públicos creando programas y capacitaciones en cada área de la administración pública, así como la evaluación de cada uno de los servidores para verificar su desempeño. Este punto sería el más importante por el cual el gobierno tiene que contemplar en el presupuesto el Sistema de Servicio Público de Carrera debido las capacitaciones y los aumentos salariales que esto conlleva.

Durante la misma entrevista se menciona que los que tenían firmado el contrato, su temporalidad era indeterminada, pero la minoría que no tenía eran las personas que tenían más de 25 años en la administración pública, es decir, que los que tienen la mayor cantidad de años no tienen una certeza jurídica adecuada y que el firmar un contrato en la administración pública es actualmente. En conjunto de esta variable, está en que dentro del contrato no se tiene por determinada la función por la que es contratado el servidor público, esto es, que los contratan de manera general para realizar cualquier función que les pida el jefe en turno, sin embargo, no se puede tener a una persona haciendo de todo, deben de estar cada quien realizando una función mediante sus capacidades o habilidades las cuales ya debieron ser evaluadas en el proceso de ingreso.

Al no haber un trabajo continuo de la unidad de recursos humanos en las dependencias, no se encuentra bien definido a los servidores que forman, formarían o deben formar parte del sistema de servidores públicos de carrera y en el cual se crea el conflicto de no tener en el puesto correcto a la persona correcta y no haber tomado en cuenta sus capacidades tanto técnicas como de conocimiento o de buscar capacitar por medio de la unidad de

profesionalización a los servidores con los que ya se cuenta y que han aprendido de manera empírica debido a su realización diariamente de su labor.

Ya que, si se tiene una ausencia de todo lo antes mencionado, no se puede dar un seguimiento correcto a la permanencia de los servidores públicos y los cuales los hacen vulnerables al momento de un recorte por que no es lo mismo un servidor publico que esta capacitado y sabe del manejo de un departamento aun teniendo poco tiempo a uno que no sabe y que tiene mas tiempo. Pero esto no se da ya que al cambio de un gobierno se desmonta toda la administración y se forma una nueva sin experiencia y sin conocimiento de lo que se tiene y como se debe hacer.

Durante las entrevistas se pregunto acerca del proceso de promoción, si podían acceder a un puesto más alto, si conocían el esquema del trabajador o niveles de estos y si conocían sus estímulos. Como primera parte contestaron que para acceder a un puesto mas alto se necesitaba tener estudios, mucha suerte, estar a disposición del jefe directo y que no era nada fácil lograrlo, dándose a notar la falta de información que tiene cada uno en este proceso. Como segundo punto, mas de la mitad no conoce el esquema o escalafón al cual tienen derecho, pero eso si todos conocen los estímulos a los que pueden estar adscritos.

En conclusión, los problemas con los que se enfrenta dentro de la administración pública no son tanto en el ámbito legislativo, estas dependencias tienen que trabajar más en informar al trabajador acerca de todos los procedimientos y en la aplicación de estos, para que desde el momento de su ingreso se pueda ingresar de manera estable y creando una carrera burocrática desde el principio poniendo a los trabajadores aptos a disposición del sistema de profesionalización de carrera.

4.2 Utilización de la ley de servidores públicos de carrera como protección al trabajador de confianza

El servidor público de confianza es una parte fundamental en la administración pública, ya que se tiene un mayor número que los de base, pero sin embargo, es el que menor protección tiene, es por ello que se debe proceder con la aplicación de la Ley de Servidores

Públicos de Carrera y que se tenga en cuenta todos y cada uno de los procedimientos que esta dirige, para tener la figura del servidor público de confianza en el concepto de que son los que fácilmente se van en comparación de uno de base, si no de manera igual a uno de base con muy diminutivas diferencias.

Con este sistema se busca que haya una burocracia profesionalizada, en la cual se pueda garantizar una estabilidad del servidor al momento de un cambio de gobierno y saber quiénes de ellos son los que cuentan con el supuesto de confianza en manera que están integrados al gabinete de cualquier funcionario y que están sujetos a cambios constantes debido al tiempo que tienen por gobernar e identificar a los que son de carácter administrativo de los cuales no son necesario a cambios o despidos sin justificación. En consecuencia, habiendo identificado a los servidores los cuales no son necesarios a cambios constantes, integrarlos al sistema de servidores públicos de carrera al servicio del estado, debido a que no todos se encuentran integrados y no tienen el conocimiento de este.

Se debe integrar a este sistema desde el principio, para que pueda crear una capacidad amplia en el ambiente laboral y así pueda exigir los beneficios que la ley les otorga. La utilización de esta ley de manera adecuada y como protección al trabajador de confianza podría emparejar los mismo derechos que tiene un trabajador de base con la diferencia que este no contaría con un sindicato, sin embargo la ley igualaría la protección que se le da al trabajador de base para el trabajador de confianza, con el fin de buscar la estabilidad desde el principio, siguiendo los lineamientos de un ingreso justificado y por necesidad del Estado por los servicios que este otorgue para que con el tiempo no tengan un despido injustificado y si se hubiere la necesidad de despedirlo, que sea bajo los supuestos que la ley tiene inmersos, en pocas palabras buscar que el trabajador de confianza sea tan esencial como el de base y de igual preparación y con eso eliminar los despidos por “pérdida de confianza” o las “renuncias voluntarias” las cuales son por cambios y conveniencia política.

Y para subsanar todas esas irregularidades se tendría que empezar por la creación de los consejos y comités como autoridad reguladora y operativa vinculados con el manejo de recursos humanos, llevar a cabo el proceso de ingreso regido por la Ley de Servidores Públicos de Carrera, cumplir con los programas de profesionalización con el objetivo de fomentar la formación de los y las servidoras, programas de actualización, de

especialización en los cuales se pueda garantizar la permanencia de estos mediante profesionalización y evaluación del desempeño desarrollando niveles y percepciones de los trabajadores derivando su permanencia y desarrollo.

Para el desarrollo de los servidores y servidoras públicas se deberá llevar constante una evaluación a cada uno de ellos para poder saber si se esta logrando el objetivo de profesionalización y si son aptos para ser promovidos de manera vertical u horizontal como lo marca la ley en su artículo 62.

Con este desempeño el comité en conjunto con el consejo deberá crear remuneraciones a parte de su ingreso normal a los trabajadores con el fin de que estos se sientan de una manera gratificados por los servicios que están prestando, la productividad, eficacia y eficiencia.

Todas estas acciones con el fin de tener beneficios como servidor o servidora pública de carrera los cuales serían: promoción, permanencia, actualización y sobre todo la estabilidad de tener un puesto logrado por méritos propios y no por méritos externos.

Se debe crear la confianza en la sociedad de que los servidores públicos están preparados para dirigir todos los cambios que se necesiten en el ámbito social por medio de las necesidades de la sociedad y no de las necesidades del servidor publico.

Conclusión

Con la redacción de los capítulos de este trabajo de investigación, se pudo llegar a varias conclusiones a cerca del servidor público en su régimen de confianza dentro de las legislaciones mexicanas federales y estatales a lo largo del tiempo.

Primero, el trabajador de confianza no es reconocido ni en la Colonia ni en el México Independiente, sin embargo la revolución fue una lucha por los derechos sociales y laborales creando bases para poder seguir luchando por ellos, mayormente los principales actores en esta lucha fueron los sindicatos de trabajadores hasta el 1960 cuando se crea el apartado “B” de la Constitución, donde contemplaban a los trabajadores al servicio del estado y de confianza, aun ya estando la Ley Federal de Trabajo de 1931. Es decir que los trabajadores han jugado un papel muy importante a lo largo de la historia de México y para las legislaciones de este país.

Según, las legislaciones que regulan al trabajador de confianza y al servidor público y como se deberían desempeñar sin embargo es lógico que no se desempeñan acorde a las legislaciones, haciendo deficiente a la administración pública y sus trabajadores.

Tercero, en los antecedentes del servidor público y de cómo ha penetrado en la historia de México desde la colonia aun que es contradictorio ya que contaba con los servidores públicos mas no se tenía una especificación de las labores o regímenes en los que estos trabajaban. Yendo de lo general hasta lo específico, se identificó al servidor público de confianza de Quintana Roo y la legislación de Servicio Público de Carrera para poder entender el procedimiento que existe en cuanto a ingreso, promoción y permanencia y llegar a la conclusión de que no se cumple ninguno de estos procesos.

Cuarto, los servidores públicos de confianza no cuentan con una protección jurídica adecuada y que están desinformados de todos los beneficios que podrían tener, ya que laboral a lo que sus jefes directos les digan sin preguntar ni cuestionar por el miedo a ser removidos de sus puestos.

Quinto, un modelo ideal del servidor público debe contar desde el principio con las condiciones para desarrollar una carrera burocrática al ingresar a la administración pública

para que tenga una estabilidad laboral desde que inicia y la administración pública tenga la seguridad de que el servidor público es apto para el puesto.

Propuesta

Si la aplicación de esta ley se llevara tal cual se podría contar con la seguridad hacia el trabajador de confianza y la protección de sus derechos laborales, bajo el marco normativo constitucional el cual delega a cada estado la facultad de determinación de sus trabajadores de confianza y si ya existe este supuesto de trabajador de confianza dentro de los organismos porque no ponerlos de manera igual a los de base en cuestiones de seguridad laboral, no necesariamente respaldarlos con un sindicato porque ya se tiene la herramienta, la cual es la Ley de Servicio Público Profesional de Carrera se podría tener una seguridad a estos, con el simple hecho de seguir paso por paso todo el procedimiento desde su ingreso, permanencia y promoción.

Desde la creación acorde de los consejos directivos, los cuales deberán ser integrados por el jefe o director de recursos humanos de cada secretaria de gobierno e integrando de igual manera el servicio profesional de carrera, en los cuales internamente ellos se pondrán de acuerdo mediante votación quien será el presidente, vicepresidente, secretario, etc. Estos deberán contar con un reglamento interior donde regularán las funciones que la ley les delega en el artículo 12, con el fin de no caer a actos de corrupción.

Los comités deben de estar integrados en cada uno de los poderes y municipios que tengan relación con recursos humanos con excepción por la Ley en el Poder Ejecutivo que estos serán conformados por trabajadores de oficialía mayor de este poder y en este debe existir un sub comité que trabajara en conjunto con el comité en los que tienen que tener relación con recursos humanos. Integrados debidamente los comités tendrán como función las mencionadas en el Artículo 21 de la Ley de Servicio Público de Carrera la cual será la ley mediante la cual se regirán bajo dicha legislación y tendrán la obligación de crear su propio reglamento interno muy aparte de los del Consejo. Estos deberán llevar como parte primordial un registro de cada uno de los servidores públicos y servidoras públicas de carrera y actualizarla cada 6 meses para tener siempre la información correcta.

Una vez integrado el comité, se debe tener cada año un proceso de reclutamiento por medio de convocatorias debidamente publicadas en tiempo y forma después de haber evaluado a los servidores públicos y que estos hayan reprobado su evaluación por más de tres veces

para la creación de nuevas plazas y poder tener a un personal capacitado, una vez terminado el proceso de reclutamiento con las convocatorias y los requisitos dentro de ellas, se entrara al proceso de selección de los servidores públicos aptos para ser de carrera mediante una evaluación escrita (conocimientos), entrevista (aptitudes), exposición de motivos del trabajador (del porque quiere ser servidor público) y aspiraciones de este (hasta donde quiere llegar siendo servidor público). Una vez regulado la parte de selección la cual existe en la Ley, pero debería estar más específico en el reglamento que el comité debería crear al momento de su integración, se llevara a cabo la etapa de emisión del dictamen junto con los resultados que se haya obtenido en las evaluaciones de los trabajadores que habrían concursado y notificarlos de los resultados dentro de los 3 días hábiles después de la emisión del dictamen para la realización del nombramiento oficial del trabajador. La emisión del nombramiento será expedida para la acreditación de que el trabajador es permanente a este sistema.

El servidor público tendrá el derecho y de manera obligatoria por parte de los comités a tener una actualización y especialización anualmente para una mejor profesionalización en sus funciones y creando puntos en el catálogo de servidores públicos de carrera como lo menciona el artículo 9. Con esta profesionalización los servidores públicos deben tener las bases para poder ser evaluados anualmente por los comités y que estos puedan permanecer en su puesto o inclusive poder aspirar a un puesto mas alto si hubiera la vacante. Dentro de la evaluación que se le hará al servidor ya integrado en el sistema constara de una evaluación general, de desempeño y la puntuación que hayan adquirido mediante las actualizaciones y especializaciones y estas calificaciones en general deberán ser enviados al Consejo para efectos de registro.

El resultado obtenido deberá ser favorable y este no solo asegurara su permanencia dentro de la administración pública, si no, que también puede tener promoción dentro del sistema los cuales pueden ser servidor publico horizontal y servidor publico vertical; los primeros son puestos de posición lateral al puesto que se ocupa, es decir, de igual categoría o nivel y los segundos son puestos de ascendencia a un puesto superior y deberá contar con un puntaje máximo y mediante a concurso como si se estuviera concursando a ingresar de nuevo.

Todos los servidores públicos que estén incorporados a este sistema contarán con beneficios de estabilidad, promoción, profesionalización, y con esto tener la permanencia en el puesto adquirido.

Si a todo esto se le diera seguimiento y se cumpliera tal y como dice la ley los servidores públicos de carrera tendrían una carrera burocrática acorde, la cual deberían de tener los trabajadores hasta el nivel de sub directores, sub secretarios, sub recaudadores y todos los puestos antes del director para que se tenga una permanencia de estos al momento de cambio de gobierno y que solo se pueda cambiar a los directivos debido a que son parte del gabinete de cualquier gobierno, sin poder acomodar a allegados políticos y amistades perjudicando a los que ya trabajan en la administración y creando un gran numero de desempleo al Estado.

Bibliografía:

ALBURQUERQUE, R. Y BUEN, N. (2000). EL DERECHO DEL TRABAJO ANTE EL NUEVO MILENIO. MÉXICO: PORRÚA.

ARCHIVOS.JURIDICAS.UNAM.MX. (2018).
[HTTPS://ARCHIVOS.JURIDICAS.UNAM.MX/WWW/BJV/LIBROS/7/3370/5.PDF](https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3370/5.pdf)

BIBLIOTECA JURIDICA VIRTUAL DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA UNAM. (2017). FUENTES Y ANTECEDENTES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

[HTTPS://ARCHIVOS.JURIDICAS.UNAM.MX/WWW/BJV/LIBROS/8/3684/12.PDF](https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf)

PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, B. (2003). DEONTOLOGÍA JURÍDICA. MÉXICO: PORRÚA.

SLIDE SHARE. (2017). PRINCIPALES REPRESENTANTES DE LA TEORIA DE LA BUROCRACIA. [HTTPS://ES.SLIDESHARE.NET/MARCAZORLAPP/PRINCIPALES-REPRESENTANTES-DE-LA-TEORIA-DE-LA-BUROCRACIA.](https://es.slideshare.net/marcazorlapp/principales-representantes-de-la-teoria-de-la-burocracia)

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON. (2017).
[HTTP://CDIGITAL.DGB.UANL.MX/TE/1020149938/1020149938_02. PDF](http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020149938/1020149938_02.pdf)

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

DAVALOS, J. (1991). CONSTITUCIÓN Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. MÉXICO: PORRÚA.

BUEN L, N. (2005). DERECHO DEL TRABAJO. MÉXICO: EDITORIAL PORRÚA.

DEFINICIÓN ABC. (2017). DEFINICIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO.
[HTTPS://WWW.DEFINICIONABC.COM/ECONOMIA/SERVIDOR-PUBLICO.PHP](https://www.definicionabc.com/economia/servidor-publico.php)

DEFINICIÓN MX. (2017). PROCESO. [HTTPS://DEFINICION.MX/PROCESO/](https://definicion.mx/proceso/)

DE LA CUEVA, MARIO (1990). EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. MÉXICO: EDITORIAL PORRÚA

ENCICLOPEDIA-JURIDICA.BIZ14.COM. (2018). DERECHO LABORAL.
[HTTP://WWW.ENCICLOPEDIA-JURIDICA.BIZ14.COM/D/DERECHO-
LABORAL/DERECHO-LABORAL.HTM](http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/dercho-laboral/dercho-laboral.htm)

FRAGA, GABINO (1992). DERECHO ADMINISTRATIVO. MÉXICO; EDITORIAL
PORRÚA.

GUTIERREZ, C. R. (2000 DE OCTUBRE DE 24). GACETA PARLAMENTARIA,
CAMARA DE DIPUTADOS. OBTENIDO DE GACETA PARLAMENTARIA,
CAMARA DE DIPUTADOS:
[HTTP://GACETA.DIPUTADOS.GOB.MX/LVIII/SENADO2.HTML](http://gaceta.diputados.gob.mx/LVIII/SENADO2.html)

JOSEACONTRERAS.NET. (2017). ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.
[HTTP://WWW.JOSEACONTRERAS.NET/SERVPROFCARRUAEM/ANTHISMEX.HT
M](http://www.joseacontreras.net/servprofcarraem/anthismex.htm)

LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

LEY FEDERAL DE TRABAJO.

LEY DE SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA DE QUINTANA ROO.

MARTÍNEZ, P. R. (2003). ¿SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA PARA QUÉ?
[HTTP://UNPAN1.UN.ORG/INTRADOC/GROUPS/PUBLIC/DOCUMENTS/CLAD/CLA
D0047441.PDF](http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/clad/clad0047441.pdf)

MORALES, R. I. (1994). DERECHO ADMINISTRATIVO, SEGUNDO CURSO.
MÉXICO: HARLA.

SALA, S. (2016). GACETA DEL SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN,
LIBRO 27. GACETA DEL SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, LIBRO 27.

SIERRAS ROJAS, ANDRÉS (1994). DERECHO ADMINISTRATIVO. MÉXICO;
EDITORIAL PORRÚA.

SOTO CERBÓN, JUAN (1975). NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, TEORÍA
INTEGRAL. MÉXICO; EDITORIAL PORRÚA.

SOTO CERBON, JUAN (1992). TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DE TRABAJO. MÉXICO; EDITORIAL TRILLAS.

UAL.DYNDNS.ORG. (2018).
[HTTP://UAL.DYNDNS.ORG/BIBLIOTECA/DERECHO_LABORAL/PDF/UNIDAD_06.PDF](http://UAL.DYNDNS.ORG/BIBLIOTECA/DERECHO_LABORAL/PDF/UNIDAD_06.PDF)

VÉLAZ, I. (2017). LOS PROBLEMAS DE LA BUROCRACIA: MERTON.
[HTTPS://S3A2.ME/2012/10/08/LOS-PROBLEMAS-DE-LA-BUROCRACIA-MERTON/](https://s3a2.me/2012/10/08/LOS-PROBLEMAS-DE-LA-BUROCRACIA-MERTON/).

VELASTEGUI (2017). TEORÍA DE LA EQUIDAD LABORAL.
[HTTPS://ES.SLIDESHARE.NET/VELASTEGUI10/TEORA-DE-LA-EQUIDAD-LABORAL-49644518](https://es.slideshare.net/velastegui10/teora-de-la-equidad-laboral-49644518)

XLVII, L. (1970). CRONICA DE DIPUTADOS. CRONICA DE DIPUTADOS:
[HTTP://CRONICA.DIPUTADOS.GOB.MX/DDEBATES/47/2DO/ORD/19681212.HTML](http://CRONICA.DIPUTADOS.GOB.MX/DDEBATES/47/2DO/ORD/19681212.HTML)