

“La confrontación existente en la excepción al principio de estabilidad en el empleo respecto de los trabajadores de confianza contenida en nuestra Constitución”

Título

“La confrontación existente en la excepción al principio de estabilidad en el empleo respecto de los trabajadores de confianza contenida en nuestra Constitución”

“The confrontation that exist in the exception of the employment permanence principle about the managerial, supervisory and confidential employees contained in our Constitution”

Resumen

Existe una confrontación entre lo señalado en la excepción al principio de estabilidad en el empleo respecto de los trabajadores de confianza, consistente en el derecho del patrón a no reinstalar a trabajadores de confianza contemplado en el artículo 123, apartado A, fracciones XXI y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, y el derecho de los trabajadores a tener estabilidad en el empleo, así como con la eficacia de la aplicación en México del Protocolo de San Salvador en materia de estabilidad en el empleo.

Dicha confrontación existe, ya que el Estado Mexicano ha abandonado el control de convencionalidad y el control difuso de convencionalidad y ha regresado a un sistema jurídico positivista que se había superado con la reforma constitucional del año 2011 en materia de derechos humanos, ya que las autoridades laborales han omitido realizar un análisis sobre si debe realizarse el control de convencionalidad respecto a la excepción a reinstalar a un trabajador de confianza y si en virtud de dicho control debería dejarse de aplicar la disposición, o bien, si la misma se encuentra emitida conforme a lo señalado por el Protocolo de San Salvador en materia de estabilidad en el empleo, siendo que se limitan a aplicar sólo la restricción señalada por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo sin realizar un análisis de interpretación conforme y mucho menos atendiendo al principio pro persona.

Abstract

Exists a confrontation between the exception of the employment permanence principle about the managerial, supervisory and confidential employees, that consists in the employer right to no reinstall to the managerial, supervisory and confidential employees

contemplated in the article 123, paragraph A, fractions XXI y XXII of the Political Constitution of the Mexican United States and in the articles 49 y 50 of the Federal Law of the Work, and the employees right to have employment permanence and the effectiveness of the enforcement in Mexico of the Protocol of San Salvador in matter of the employment permanence.

This confrontation exists because the Mexican State has been abandoning the conventionality control and the diffuse conventionality control and has returned to a positivist legal system, which had been overcome with the constitutional reform of 2011 in matter of human rights; that circumstance because the labor authorities have been omitting to perform an analysis about if the conventionality control must to be apply in the exception to reinstall a managerial, supervisory and confidential employee and if this norm should be ceased to apply or if this disposition is issued according with the Protocol of San Salvador in matter of employment permanence. Then, this confrontation exists because the Mexican State limits to apply the restriction contained in the Constitution and in the Federal Law of the Work without make an analysis of the principle of conforming interpretation and the pro persona principle.

Palabras clave

Estabilidad en el empleo, trabajadores de confianza, relación de trabajo, relaciones de trabajo formales, estado constitucional de derecho, neoconstitucionalismo, control de convencionalidad, control difuso de convencionalidad, principio de interpretación conforme, principio pro persona, ponderación, principio de supremacía constitucional.

Keywords

Employment permanence, managerial, supervisory and confidential employees, working relationship, formal working relationship, law constitutional state, neoconstitucionalism, conventionality control, diffuse conventionality control, principle of conforming interpretation, the principle pro persona, weighing, principle of constitutional supremacy.

Introducción

En México el 44% de la población es económicamente activa, de la cual un 7%, es decir 3,881,394, son trabajadores subordinados y remunerados, por cuenta propia y no

remunerados¹, por lo que resulta de gran conveniencia realizar un análisis mediante la cual se determine si de entre los diferentes tipos de trabajadores de nuestro sistema, deben o no deben de ostentar el derecho a ser reinstalados a elección del patrón y no del mismo trabajador, tratándose en el caso específico de los trabajadores de confianza.

Asimismo, mediante este artículo se hará referencia a las funciones de un trabajador de confianza, que van estrechamente relacionadas con el nivel de responsabilidad que el mismo tiene en un centro de trabajo, siendo de igual forma el más capacitado para el empleo y para ejercer las funciones, por lo que determinar la conveniencia de que el patrón sea el que puede ejercer su derecho a decidir que el trabajador sea reinstalado o no, podría ver seriamente afectadas las actividades y productos que se obtienen en un centro de trabajo, independientemente del objeto del centro de trabajo; así, se señala que uno de los sectores que se verá beneficiado con el presente trabajo es el gremio de los trabajadores de confianza, ya que mediante el mismo podrán tener herramientas para poder hacer valer jurídicamente si tienen el derecho a ser reinstalados en caso de un despido ya sea justificado o injustificado.

Por otro lado, las autoridades laborales de nuestro país igualmente se verán beneficiadas ya que se aportará un estudio que se puede tomar en cuenta como parte de sus criterios jurisdiccionales.

Al respecto, se señala que en el año 2015, el Poder Judicial de la Federación mediante los Tribunales Colegiados de Circuito, resolvieron sobre materia de Trabajo 1965 asuntos en el Estado de Guanajuato, los cuales representan el 29% del total de los 6,738 asuntos tramitados en el Estado de Guanajuato, así como el 1% de todos los 194,178 asuntos tramitados a nivel nacional por el Poder Judicial de la Federación²; datos que nos dan un indicador respecto a que representan un gran número los asuntos en materia de Trabajo que se resuelven por parte del Poder Judicial de la Federación, por lo que este trabajo reviste de gran importancia, ya que son mediante estos juicios que se resuelven cuestiones como la confrontación del derecho del patrón a no reinstalar al trabajador de confianza frente al derecho del trabajador a tener permanencia en el empleo.

¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Indicadores de ocupación y empleo al segundo trimestre de 2016”, consultado el 22 de octubre de 2016 <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

² Consejo de la Judicatura Federal, “Anexo Estadístico Tabulados 2015”, consultado el 30 de abril de 2016 en <http://www.dgepj.cjf.gob.mx/anexos/anexoestadistico2015tabulados.asp>

Actualmente, existen 13 Jurisprudencias y 8 tesis aisladas emitidas por el Poder Judicial de la Federación que se integran por un conjunto de Criterios, Jurisprudencias y Tesis Aisladas mediante las cuales se niega o se afirma que los trabajadores de confianza tienen derecho a la estabilidad en el empleo. Dichos números comparados con el número de asuntos que resuelve el Poder Judicial de la Federación en materia laboral, representan un porcentaje muy bajo, aunado a que la mayoría de los criterios han señalado que los trabajadores de confianza omiten tener este derecho; asimismo, actualmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya que expresamente ha determinado que el Protocolo de San Salvador no tiene aplicación, siendo que la excepción reinstalar a un trabajador de confianza constituye una restricción constitucional en la cual no tiene aplicación dicho Protocolo en virtud del principio de supremacía constitucional.

Así, derivado de la concepción actual que tiene la Corte, conviene saber los motivos o razones por las cuales se aleja de realizar la aplicación del control de convencionalidad, el control difuso de convencionalidad, interpretación conforme y principio pro persona, con la finalidad de poder identificar si dicha excepción puede cambiar o evolucionar y analizar la posibilidad de que en un futuro los trabajadores de confianza tengan estabilidad en el empleo en nuestro sistema legal.

Mediante el presente artículo se busca que los lectores realicen una reflexión sobre la confrontación que se ha venido refiriendo, así como sobre su posible solución, por lo que se buscan brindar algunas directrices generales apegadas a derechos humanos para las autoridades del Estado Mexicano que puedan ser tomados en el análisis para determinar si en tal caso es conveniente ejercer el control de convencionalidad mediante el cual se determinará si la excepción a reinstalar a trabajadores de confianza, es contraria o no a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a los tratados internacionales sobre derechos, en específico al Protocolo de San Salvador.

Así, para lograr el objetivo señalado del presente artículo, resulta de suma importancia hacer referencia a los siguientes elementos que integran el presente artículo:

I. Las relaciones de trabajo en México

En nuestro país, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, se considera trabajador aquella persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado,

refiriéndose a una actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación o técnica requerido por cada profesión u oficio.

La relación que se da entre un trabajador que presta su trabajo a otra persona llamada patrón, se define como relación de trabajo y tiene como característica principal que mediante la misma se presta un trabajo personal subordinado, a través el pago de un salario³.

Así, en México en la actualidad las relaciones de trabajo pueden ser de diversos tipos, existiendo las relaciones de trabajo informales y formales, siendo éstas últimas aquellas en las que se establecen claramente las prestaciones de salud y se suscriben los contratos de trabajo respectivos. En este sector, las relaciones se clasifican en asalariados, cuenta propia y los trabajadores propiamente reconocidos por la Ley Federal del Trabajo.

Las relaciones de trabajo reconocidas por la Ley Federal de Trabajo son para obra, por tiempo determinado, por temporada, por tiempo indeterminado, para periodo a prueba y para capacitación inicial. Es preciso resaltar que estas relaciones contempladas en la Ley pueden coincidir con otras categorías del sector formal, como por ejemplo la relación de trabajo por tiempo determinado con la relación que se da con los trabajadores asalariados.

II. Tipos de trabajadores en México

Derivado de los diferentes tipos de relaciones laborales existentes en nuestro país, podemos afirmar que en México existen diversos tipos de trabajadores, siendo los trabajadores reconocidos por la Ley Federal del Trabajo los siguientes: a) Trabajadores ordinarios; b) Por obra; c) Por tiempo determinado; d) Por temporada; e) Por tiempo indeterminado; f) En periodo a prueba; g) En capacitación inicial; h) Trabajadores especiales, entre los cuales se encuentran: Trabajadores de confianza, trabajadores de los buques, trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, trabajo de autotransportes, trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, trabajadores actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajadores en minas, trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, industria familiar, trabajadores de médicos residentes en período de adiestramiento en una

³ Diario Oficial de la Federación, *Ley Federal del Trabajo*, última reforma publicada, 12 de junio de 2015.

especialidad y trabajadores en las universidades e instituciones de educación superior autónomas.

III. Condiciones de trabajo mínimas contempladas en la Ley Federal del Trabajo

La relación de trabajo se desarrolla mediante las condiciones de trabajo pactadas entre el trabajador y el patrón, por lo que todos los trabajadores contemplados en la Ley Federal del Trabajo deben gozar de condiciones de trabajo mínimas, las cuales nunca podrán ser inferiores a las señaladas por la propia Ley y deben seguir los siguientes principios generales:

- a. Deben estar basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- b. Deben ser proporcionales a la importancia de los servicios.
- c. Deben ser iguales para trabajos iguales.
- d. No podrán establecer diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo ni responsabilidades familiares o estado civil.

De estos principios generales, se desprenden las condiciones de trabajo mínimas contempladas en la Ley: Jornada de trabajo máxima, días de descanso legal obligatorio, prima dominical, vacaciones, prima vacacional, salario, aguinaldo, utilidades, acceso a la seguridad social, habitación, capacitación y adiestramiento, antigüedad, derechos de mujeres trabajadoras y trabajo de menores.

Aunado a dichas condiciones, en la misma Ley se contemplan algunas condiciones especiales, dependiendo del trabajo especial que se desempeñe, como las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza.

Diversos autores clásicos definieron el concepto de trabajador de confianza, como Néstor del Buen L., que señaló que son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales⁴.

⁴ Del Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1999, pp. 493 – 496.

Por su parte, Mario de la Cueva señala que debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores⁵.

Derivado de dichas definiciones, se señala que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza van a ser determinadas por la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no por la designación que se dé al puesto.

Así, señala la Ley Federal del Trabajo que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, es decir, que sean dirigidas a un grupo de personas subordinadas, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Dichas condiciones especiales son las siguientes:

1. No serán inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento, es decir, todas las condiciones laborales mínimas que se han mencionado anteriormente.
2. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza.

No obstante lo anterior, existen algunas restricciones para las condiciones de los trabajadores de confianza:

1. No pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores.
2. No son tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga.
3. No pueden ser representantes de los trabajadores.
4. El patrón puede rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza.
5. Si el trabajador de confianza ocupó un puesto de planta antes del de confianza, puede volver a él en caso de pérdida de la confianza (este podría ser considerado un derecho propiamente, en vez de una restricción a un derecho).
6. El patrón se encuentra eximido de la obligación de reinstalar al trabajador de confianza, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes.

⁵ De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, pp. 154-159.

Respecto a esta última restricción, en nuestro sistema jurídico fue incluida la excepción al principio de estabilidad en el empleo en la reforma constitucional publicada el 21 de noviembre de 1962⁶, siendo este texto el que actualmente se encuentra vigente y desde entonces, no ha sufrido ninguna modificación ni se ha contemplado de manera diferente, es decir, se contempla como el derecho que tiene un patrón a no reinstalar a un trabajador de confianza independientemente de si el despido fue justificado o injustificado, mediando el pago de diversas indemnizaciones; derecho que se encuentra en confrontación al derecho del trabajador a tener permanencia en su empleo, es decir, al principio de estabilidad en el empleo que a continuación se abordará.

IV. La Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador y el principio de estabilidad en el empleo

Con la finalidad de definir y delimitar los alcances del principio de la estabilidad en el empleo, se señalan a continuación algunos de los puntos medulares de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) y sobre el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador).

En el mes de noviembre de 1969, en San José de Costa Rica se llevó a cabo la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, en la cual los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos redactaron la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”, que entró en vigor hasta el 18 de julio de 1978. Derivado de la Convención, se crearon dos órganos para salvaguardar los derechos esenciales del hombre en el continente americano:

- a. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos, creada en 1959 y la cual inició en funciones en 1960.
- b. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, la cual entró en funciones hasta el 29 y 30 de junio de 1979.

Posteriormente, el 17 de noviembre de 1988, en San Salvador, El Salvador, los Estados partes en dicha Convención, adoptaron el Protocolo Adicional a la Convención

⁶ Diario Oficial de la Federación, *Reforma al artículo 123, inciso A, fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 21 de noviembre de 1962.

Americana sobre Derechos Humanos, "Protocolo de San Salvador", el cual entró en vigor algunos años después, el 16 de noviembre de 1999.

La finalidad del Protocolo es reafirmar el propósito del Pacto de San José consistente en consolidar en América un régimen de libertad personal y de justicia social, “fundado en el respeto de los derechos humanos esenciales del hombre; reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos”⁷; en el mismo Protocolo, se consideró la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, siendo que las diferentes categorías de derechos constituyen una totalidad indivisible con base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros; entre los derechos sociales señalados, se encuentran los derechos de los trabajadores.

En los artículos 1 y 2 del Protocolo de San Salvador se especifican las obligaciones de los Estados consistentes en adoptar medidas necesarias, así como disposiciones de derecho interno, en materia económica y técnica para lograr progresivamente la efectividad de los derechos reconocidos en el señalado instrumento legal, siempre y cuando dichos derechos no estuvieran ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter⁸.

Así, al ser el Estado Mexicano país ratificante de este Protocolo, tiene la obligación de adoptar las medidas legislativas necesarias para hacer efectivos los derechos contemplados en el instrumento si es que no estuvieran garantizados ya en la legislación interna, específicamente tratándose de los derechos sociales de los trabajadores.

Por otro lado, el mismo Protocolo establece en su artículo 6 el derecho al trabajo, ya que reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo; establece la obligación de los Estados a adoptar las medidas que garanticen la efectividad del derecho al trabajo, especialmente lo relacionado con el logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al

⁷ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, 16 de noviembre de 1999.

⁸ Ídem

desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional; asimismo, tienen la obligación de ejecutar y fortalecer programas que coadyuven a la adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer efectivamente tenga posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Además, en su artículo 7 se establece la obligación de los Estados a reconocer que toda persona goce del trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, garantizando en las legislaciones nacionales, entre otras, la consistente en: La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional⁹.

Del citado artículo, se desprende el principio de la estabilidad en el empleo, derecho que tienen los trabajadores en el desempeño de su trabajo, atendiendo a las características de las industrias y profesiones que desempeñan y señalándose en su caso, las causas de justa separación. Así, se afirma que de dicho Protocolo no se desprende que se haga distinción o discriminación hacia algún tipo de trabajador para que no pueda gozar de la estabilidad en el empleo.

V. Confrontación del derecho que tiene un patrón a no reinstalar a un trabajador de confianza y el derecho del trabajador a tener permanencia en su empleo

Queda de manifiesto entonces la confrontación existente:

El Protocolo de San Salvador, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de la separación del empleo, lo cual constituye el principio de estabilidad en el empleo.

Frente a este derecho del trabajador reconocido internacionalmente, existe el derecho que tiene el patrón a ejercer la excepción al principio de la estabilidad en el empleo, contemplado en nuestra Constitución que señala que la ley, en este caso la Ley Federal del Trabajo, va a determinar los casos en los que un patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de la correspondiente indemnización,

⁹ Ídem

encontrándose en este supuesto los trabajadores de confianza, ya que el patrón tiene la elección de contratar a personas de su confianza que desempeñarán las funciones de directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento y estos serán considerados representantes del patrón, obligándolo en sus relaciones con los trabajadores, por lo que también podrá disponer si es su deseo continuar el contrato de trabajo o no.

Dicha confrontación, jurisdiccionalmente va a ser resulta en última instancia por el Poder Judicial de la Federación mediante el juicio de amparo, teniendo éste la última palabra en el tema.

Resolver esta cuestión de uno u otro modo, puede tener diversas consecuencias. Por ejemplo si el patrón tiene el poder de decidir que el trabajador sea reinstalado o no, podrían verse seriamente afectadas las actividades y productos que se obtienen en un centro de trabajo, independientemente del objeto del centro de trabajo; por otro lado, el dejar a un trabajador de confianza en el centro de trabajo podría repercutir en el ambiente laboral con su jefe o con sus compañeros y afectar también igualmente las actividades y productos que se obtienen en un centro de trabajo al forzar al patrón a reinstalar a un trabajador al cual ya no le tiene confianza.

Entonces surge la interrogante ¿debería alguno de los dos derechos tener mayor peso? ¿Cómo se podría realizar una ponderación justa respecto al peso de los mismos?

VI. Tratamiento que en México se le ha dado a confrontación del derecho que tiene un patrón a no reinstalar a un trabajador de confianza y el derecho del trabajador a tener permanencia en su empleo

Respecto a esta confrontación de derechos, el Poder Judicial de la Federación ha emitido diversos criterios, tesis y jurisprudencias en torno a este tema, pudiendo agrupar los mismos en dos: Los que niegan y los que afirman que los trabajadores de confianza tengan derecho a la estabilidad en el empleo.

Del primer grupo, se desprende que la Suprema Corte de Justicia de la Nación interpretó el artículo 123, apartado B, fracciones IX y XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos concluyendo que sólo los trabajadores de base al servicio

del Estado tienen derecho a la estabilidad en el empleo y los de confianza únicamente gozan de las medidas de protección al salario y los beneficios de seguridad social.

Aunado a lo anterior, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estimó que el criterio de sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, está emitido de conformidad con el actual modelo de constitucionalidad en materia de derechos humanos, ya que los derechos de estos trabajadores no se ven limitados y no hay trato desigual respecto al derecho a la estabilidad en el empleo. La razón fundamental, señala la Segunda Sala, es que el Constituyente Permanente no tuvo la intención de otorgar a los trabajadores de confianza el derecho de inamovilidad, ya que de haberla tenido lo hubiera señalado expresamente; así, constituye una restricción constitucional justificada ya que estos trabajadores realizan un papel importante en el ejercicio de la función pública del Estado, en los cuales recae la mayor y más importante responsabilidad de conformidad con las funciones, nivel y jerarquía que desempeñan, estando estrechamente relacionados con el titular responsable de la función pública, por lo que su remoción se justifica de acuerdo a la atribución de dicho titular de elegir a su equipo de trabajo.

Aunado a dicha determinación, la Corte ha concluido que si bien el Protocolo de San Salvador, en su artículo 7, apartado d, establece que en caso de despido se tiene el derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, la realidad es que esta norma convencional no puede aplicarse a nuestro sistema legal ya que existe una restricción constitucional respecto a la falta de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, ya que se realizó la distinción entre trabajadores de confianza y de base al servicio del Estado.

Del segundo grupo, se desprende que el Poder Judicial de la Federación ha determinado que si bien la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha realizado la interpretación consistente en que los trabajadores de confianza no gozan de estabilidad en el empleo ya que realizan un papel importante en el ejercicio de la función pública del Estado y en los mismos descansa la mayor y más importante responsabilidad de la dependencia o entidad del Estado, existe una excepción consistente en que la Constitución sólo establece derechos mínimos en favor de los gobernados, por lo que los mismos pueden ser ampliados en leyes secundarias, contratos colectivos, condiciones

generales de trabajo, contratos individuales. Si se establece por algún legislador que los trabajadores de confianza que pertenezcan al servicio profesional de carrera gozarán del derecho a la estabilidad en el empleo, éste debe respetarse, supuesto señalado en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal que contempla un procedimiento de investigación administrativa para separar a los trabajadores de confianza, similar a lo señalado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En caso de realizarse la separación sin seguir lo señalado en ambas disposiciones, el acto será nulo y el trabajador tendría que ser reinstalado.

Un caso similar se establece en la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, en la cual se contempla que los servidores públicos de confianza tienen derecho a que se les instaure un procedimiento administrativo cuando se pretenda realizar su remoción, lo cual evidencia que los mismos gozan del derecho a la estabilidad en el empleo y pueden demandar la reinstalación o indemnización cuando se actualice el despido injustificado.

Cabe realizar la aclaración que nos referimos a trabajadores de confianza los cuales le apliquen las leyes señaladas, pero que podrían invocarse mediante el argumento de que los casos son semejantes o similares.

Así, se señala que el Poder Judicial de la Federación, así como la Suprema Corte de Justicia de la Nación tienen diversos criterios respecto a la procedencia de la reinstalación de los trabajadores de confianza, los cuales distan de ser uniformes; sin embargo, se resalta que la mayor parte de los mismos indican que la reinstalación no debe proceder y que estos trabajadores no gozan de estabilidad en el empleo, aunado a la consideración que el Protocolo de San Salvador no puede ser aplicado ya se trata de restricción constitucional expresamente señalada, por lo que no tendría aplicación el principio de convencionalidad y por tanto no se violan derechos humanos consagrados en los tratados internacionales, a pesar de ser un instrumento internacional que tiene aplicación obligatoria para México y no obstante que nuestra propia Constitución señala la obligación de realizar el control de convencionalidad mediante la interpretación conforme y el principio pro persona. Surge así una pregunta importante sobre la cual se debe reflexionar: ¿por qué el Estado Mexicano no aplica el Protocolo de San Salvador respecto a la estabilidad en el empleo si nuestra Constitución señala la obligación de realizar el control de convencionalidad?

En la jurisdicción internacional, la sentencia emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Acevedo Jaramillo y otros contra Perú, es la única sentencia en la cual se analiza la situación de un grupo de trabajadores respecto al despido injustificado que sufrieron.

Del análisis de esta sentencia se advierte que la misma se centró en el estudio de la ejecución de las sentencias reclamadas por los trabajadores, sentencias que ya habían decidido sobre el fondo del asunto, en específico sobre la existencia del despido, sin que en dichas sentencias se haya hecho valer el tipo de relación de trabajo que se configuró o que de acuerdo a sus funciones hubieran tenido el derecho a ser reinstalados, sino que se emitieron al amparo de violaciones procesales cometidas en el proceso de sus despidos, por lo que no se realizó un análisis respecto a que los trabajadores fueran de confianza.

Asimismo, la Corte realiza un análisis general del derecho de los trabajadores a que se cumplieran las sentencias emitidas en su favor en amparo a la obligación de respetar y garantizar los derechos consagrada en el artículo 1.1 de la Convención. Por dicha razón, esta sentencia no puede tener aplicación en el caso de la confrontación señalada del derecho del patrón y el derecho del trabajador de confianza.

VII. El control de convencionalidad y control difuso de convencionalidad

De los artículos 1 y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se desprende el control concentrado de constitucionalidad y de convencionalidad, controles ejercidos en nuestro país exclusivamente por el Poder Judicial de la Federación, siendo su objeto estudiar si una disposición es contraria o no a la Constitución Federal y a los tratados internacionales sobre derechos humanos de los que el Estado Mexicano es parte; México, como Estado firmante de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, tiene el deber de respetar los bienes jurídicos y libertades reconocidos en ella, por lo que en caso contrario, si una autoridad realiza una acción u omisión con la cual pueda incumplir con este deber, se podrá calificar como un hecho imputable al Estado en su conjunto, incurriendo el mismo en una responsabilidad.

En otro orden de ideas, de acuerdo a lo señalado por Eduardo Ferrer Mac-Gregor en su artículo “Interpretación Conforme y Control Difuso de Convencionalidad. El Nuevo Paradigma para el Juez Mexicano”, el control difuso de convencionalidad consiste en el

examen de compatibilidad que siempre debe realizarse entre los actos y normas nacionales, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sus Protocolos adicionales, y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, único órgano jurisdiccional del Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, que interpreta de manera última y definitiva el Pacto de San José¹⁰.

El autor señala que este control consiste en un estándar mínimo creado por la Corte, el cual las constituciones o la jurisprudencia nacional pueden ampliar, para que también forme parte del bloque de constitucionalidad/convencionalidad otros tratados, declaraciones e instrumentos internacionales, así como informes, recomendaciones, observaciones generales y demás resoluciones de los organismos y tribunales internacionales¹¹.

Además, señala que nuestro país tiene la obligación de aplicar el control difuso de convencionalidad de conformidad con lo siguiente¹²:

- a. A las cuatro sentencias condenatorias al Estado Mexicano (2009-2010) donde expresamente refieren a este deber por parte de los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia, en todos los niveles, para ejercerlo;
- b. A lo dispuesto en los artículos 1º (obligación de respetar los derechos), 2º (deber de adoptar disposiciones de derecho interno) y 29 (normas de interpretación más favorables) de la Convención, vigente en nuestro país desde el 24 de marzo de 1981.
- c. A lo dispuesto en los artículos 26 (Pacta sunt servanda) y 27 (no invocación del derecho interno como incumplimiento del tratado) del Convenio de Viena sobre el Derecho de los Tratados (1969), vigente en nuestro país desde el 27 de enero de 1980;
- d. A la reforma constitucional en materia de derechos humanos, vigente desde el 11 de junio de 2011, particularmente a los nuevos contenidos normativos previsto en el artículo 1º constitucional, y
- e. A la aceptación expresa de este tipo de control por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como parte importante del cumplimiento de la sentencia de la Corte

¹⁰ Ferrer Mac-Gregor, Eduardo, “Interpretación conforme y control difuso de convencionalidad. El nuevo paradigma para el juez mexicano”, *Centro de Estudios Constitucionales de Chile Universidad de Talca*, Chile, Año 9, N° 2, 2011, pp. 531 – 622.

¹¹ Ídem

¹² Ídem

Interamericana de Derechos Humanos en el Caso Radilla Pacheco, al conocer del expediente Varios 912/2010, resuelto el 14 de julio de 2011; lo cual implicó, entre otras cuestiones, aceptar también el control difuso de constitucionalidad, al realizar una nueva interpretación del artículo 133 constitucional a la luz del vigente artículo 1º del mismo texto fundamental.

De conformidad con lo apuntado respecto al control de convencionalidad y al control difuso de convencionalidad, se puede afirmar que las autoridades mexicanas, en el ámbito de su competencia, tienen la obligación de analizar si la excepción al principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, se encuentra apegada al principio de estabilidad en el empleo que establece el Pacto de San Salvador, o bien, si la autoridad debe realizar estos controles para determinar si dicha disposición es contraria a la Convención Americana de Derechos Humanos, sus protocolos y su jurisprudencia y por tanto de debe dejar de aplicar la misma en beneficio del trabajador de confianza.

VIII. Criterios que se han tomado en México sobre la aplicación del control de convencionalidad y control difuso de convencionalidad

Respecto al control de convencionalidad y control difuso de convencionalidad, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios desde la aceptación expresa de este control al conocer del expediente 912/2010, así como desde la reforma de Derechos Humanos que tuvo lugar en el 2011, fecha en la que se incorporó dicho control en nuestra Constitución.

Por un lado nos señala que si estamos en presencia de un derecho reconocido en el régimen interior y en el internacional, mediante el control ex officio debe realizarse una ponderación para establecer cuál de las dos legislaciones le da mayor beneficio o protección a la persona, aplicando la que aporte mayor beneficio; por otro lado, señala que si una norma es suficientemente clara y de la misma no se desprende una posible violación a derechos humanos, no es necesario realizar este control ya que todas las normas gozan de presunción de constitucionalidad, aunado a que cuando en la Constitución haya una restricción expresa al ejercicio de los derechos humanos, se debe acatar la misma en virtud del principio de supremacía, ya que las normas de derechos humanos no se relacionan en

términos jerárquicos independientemente del origen de la norma, es decir, aunque la norma sea de origen internacional, por lo que la norma internacional en este supuesto no tendría aplicación.

Sin embargo, se hace la aclaración que este último criterio de la Corte respecto a la supremacía constitucional tendría aplicación sólo en caso que la Constitución realice una restricción expresa de derechos humanos, tal y como señala que existe respecto a que la reinstalación de los trabajadores de confianza, por lo que no debe proceder en tal caso el control ex officio al no gozar los mismos de estabilidad en el empleo y por tanto, el Protocolo de San Salvador no puede ser aplicado, ni el principio de convencionalidad, ya que al ser una restricción expresa de la Constitución, no se violan derechos humanos consagrados en los tratados internacionales.

Al establecerse entonces que el Protocolo de San Salvador no puede ser aplicable atendiendo al principio de supremacía constitucional, a pesar de ser un instrumento internacional que tiene aplicación obligatoria para México y no obstante que nuestra propia Constitución señala la obligación de realizar el control de convencionalidad mediante la interpretación conforme y el principio pro persona, entonces ¿queda sin efectos lo señalado por nuestra Constitución en el artículo 1 respecto a la obligación realizar el control de convencionalidad y aplicar la interpretación conforme y el principio pro persona?

IX. Esfuerzos encaminados a que los trabajadores de confianza tengan mayor reconocimiento de derechos en México

En nuestro país se han realizado diversos esfuerzos para lograr mayor reconocimiento de derechos de los trabajadores de confianza, como el caso del Sindicato de Empleados de Confianza de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, el cual se ha conformado como movimiento social para lograr su objetivo.

El movimiento que este sindicato ha realizado se puede definir como movimiento social si tomamos en consideración la concepción de los movimientos sociales que tiene el autor Alain Touraine y que expuso en el artículo titulado “Los movimientos sociales”¹³.

Touraine, afirma que la sociedad es una producción conflictiva de ella misma y que por tanto la principal elección consiste en situar el conflicto en las fronteras de la sociedad

¹³ Touraine, Alain, “Los movimientos sociales”, *Revista Colombiana de Sociología*, ISSN 0120-159X, No. 27, 2006, pp. 255-278.

(el nivel cultural y la historicidad es donde se suscitan los conflictos más importantes) o en las relaciones sociales más fundamentales.

Respecto al Sindicato de Empleados de Confianza de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca el conflicto se sitúa en las fronteras de la sociedad ya que en su nivel cultural y su historicidad es donde se suscita el conflicto.

Así, la idea de conflicto debe entenderse como movimiento social, entendido como “la conducta colectiva organizada de un actor luchando contra su adversario por la dirección social de la historicidad en una colectividad concreta”¹⁴.

Se tiene noticia que dicho movimiento social o conflicto surgió por la forma de tratar a los trabajadores de confianza por parte de las autoridades de la Universidad Autónoma de Oaxaca, ya que dichos trabajadores sufrían y siguen en la actualidad sufriendo violaciones a sus derechos, ya que no les son reconocidos los mismos derechos que tienen los trabajadores que tradicionalmente se les conoce como de base o sindicalizados, por lo que surgió la necesidad de que un organismo colectivo se organizara para exigir a dichas autoridades el cumplimiento de los derechos de los trabajadores de confianza y asimismo, poder gestionar que cada vez más los mismos pudieran tener más derechos; dicho Sindicato ya logró tener su reconocimiento legal.

Asimismo, afirma Touraine que la representación de los movimientos sociales es una “dominación impuesta por leyes, unas creencias, un régimen político, al igual que un sistema económico; la gente los sigue pero se revela contra ellos cuando amenazan su existencia física y cultural”, que aplicada al movimiento social en estudio se podría decir que en los trabajadores de confianza hay una dominación por parte de la Universidad de Oaxaca impuesta por la Ley Federal del Trabajo, por las formas de trabajo de dicha institución, por el régimen político que hay al interior de la Universidad y del existente al exterior de la misma, teniendo relación directa con el sistema económico de la institución, no como un ente lucrativo formado tradicionalmente con los factores de la producción, sino como un organismo público sin fines de lucro dedicado a proveer el servicio público de educación, el cual tiene gran impacto en el sistema económico de Oaxaca e incluso del país; así, ante dicha dominación de la clase trabajadora de confianza puede surgir una revuelta en contra de la clase dominante en caso de existir amenaza física o cultural, o bien, un

¹⁴ Ídem

levantamiento sólo defensivo que tiene generalmente como finalidad derribar las barreras impuestas por el interés particular y el progreso de la sociedad.

En esta lucha, el Sindicato busca influenciar a la Institución para que sean respetados o reconocidos sus derechos como trabajadores de confianza, buscando orientar la toma de decisiones de la Universidad Autónoma de Oaxaca, por lo que es una lucha afirmativa a nivel institucional, específicamente en el campo de presiones institucionales o políticas, según Touraine, al interior de la propia Universidad Autónoma de Oaxaca.

Como prueba de la influencia que busca el Sindicato realizar en la Institución, se han tenido algunos logros sindicales, siendo el más importante la emisión del Contrato Colectivo de Trabajo, el cual fue depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Oaxaca por la entonces Secretaria General y representante legal del Sindicato Reyna Elvia Martínez González y por Gildardo Hernández Soto, en su carácter de Apoderado Legal de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca¹⁵. No obstante, la lucha ha estado latente, ya que aún y con la existencia del documento siguen constantes violaciones por el patrón a los derechos de los trabajadores de confianza.

En el mes de abril del año 2010 el Sindicato cerró las instalaciones de Ciudad Universitaria al realizar un paro de labores de doce horas, reclamando que el Gobierno del Estado había omitido cumplir con los programas de calidad, eficiencia y urbanización que corresponden a los trabajadores de confianza afiliados al Sindicato, por lo que su lucha continuaría hasta el cumplimiento del Gobierno¹⁶.

En fecha posterior, en el mes de abril del año 2016, el Sindicato tomó otra vez Ciudad Universitaria y en esta ocasión, la protesta se debió a que las autoridades universitarias y el gobierno no habían dado respuesta a su pliego petitorio en el cual solicitaban incremento salarial, entre otras cuestiones, por lo que ante tan omisión se emplazaría a huelga que se llevaría a cabo el día 20 de abril de 2016. El principal logro de esta movilización fue el incremento salarial para los trabajadores de confianza del 3.5%¹⁷,

¹⁵ Transparencia Universitaria, Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, “Contrato Colectivo SECUABJO”, recuperado el 04 de mayo de 2016 de http://www.transparencia.uabjo.mx/descargas/obligaciones_de_transparencia/14%20Contratos%20de%20Trabajo/contratoColectivoSECUABJO.pdf

¹⁶ Ciudadanía Expres, “Para el SECUABJO, cierra ciudad universitaria”, recuperado el 30 de abril de 2016 de <http://ciudadania-express.com/2010/04/30/para-el-secuabjo-cierra-ciudad-universitaria/>

¹⁷ NVI NOTICIAS, “Recibe Secuabjo \$2 millones para conjurar huelga”, consultado el 30 de abril, de 2016 en <http://www.nvinoticias.com/nota/7073/recibe-secuabjo-2-millones-para-conjurar-huelga>

siendo un gran triunfo para el Sindicato, ya que este tipo de prestaciones solamente se otorgan a trabajadores de base o sindicalizados.

No obstante lo anterior, la lucha de este sindicato continua y seguirá por el paso de los años hasta lograr incorporar todos los derechos que les corresponden a los trabajadores de confianza, ya que por ejemplo aún no se habla del derecho a ser reinstalados, del derecho a diversos bonos, premios de asistencia, apoyos sociales, etcétera, por lo que sus derechos siguen siendo muy atropellados por las diversas autoridades.

Conclusiones

De la confrontación que surge en la excepción al principio de estabilidad en el empleo respecto de los trabajadores de confianza consistente en el derecho del patrón a no reinstalar a trabajadores de confianza contemplado en el artículo 123, apartado A, fracciones XXI y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, frente al derecho a la estabilidad en el empleo contemplado en el Protocolo de San Salvador, se afirma que dicho Protocolo no tiene una correcta aplicación ni efectividad en nuestro país.

Lo anterior en virtud de que como la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado, cuando en la Constitución haya una restricción expresa al ejercicio de los derechos humanos, se debe acatar la misma en virtud del principio de supremacía, ya que las normas de derechos humanos no se relacionan en términos jerárquicos independientemente del origen de la norma, es decir, aunque la norma sea de origen internacional, por lo que esta última en caso en específico no tendría aplicación.

Reconocida esta situación, nos queda el problema respecto a qué hacer con lo señalado en los artículos 1 y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos respecto a que en nuestro país, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que México sea parte (como en el caso es el Protocolo de San Salvador), cuyo ejercicio puede verse limitado sólo en los casos que la Constitución señala; se tiene la obligación de interpretar las normas de derechos humanos conforme a la Constitución y a los tratados internacionales (interpretación conforme) favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia (principio pro persona); finalmente el bloque de constitucionalidad es reconocido en nuestro máximo ordenamiento, ya que serán la Ley Suprema en nuestro

país la Constitución, las leyes del Congreso de la Unión y los tratados internacionales de los que México sea parte.

Así, al existir dicha excepción al principio de estabilidad en el empleo, se generan algunos problemas jurídicos en la aplicación de los citados artículos constitucionales, ya que se está restringiendo el derecho humano a la estabilidad en el empleo reconocido en el Protocolo de San Salvador atendiendo a una restricción expresa señalada por la Constitución; asimismo, las autoridades mexicanas omiten realizar un análisis sobre qué es lo que más favorece la protección más amplia a las personas que integran el gremio de los trabajadores de confianza, es decir, omiten realizar una interpretación conforme y aplicar el principio pro persona; finalmente, se ha abandonado el control de convencionalidad y el control difuso de convencionalidad y se ha dejado a un lado el bloque de constitucionalidad ya que se ha regresado a la anterior concepción positivista del principio de supremacía constitucional, superada con la reforma constitucional del año 2011 en materia de derechos humanos, aplicando como Ley Suprema la Constitución y no el bloque constitucional señalado en el artículo 133.

Sin embargo, este retroceso y positivización de los criterios, es una probable respuesta, por lo que cada lector con los elementos aquí aportados podrá formar su propio criterio con sus razones, fundamentos y experiencia profesional que hayan adquirido, dando este artículo una oportunidad de reflexionar sobre un tema al que se le ha prestado poca atención en nuestro país y cuya restricción se da de hecho pero sin suficientes elementos de derecho.

Bibliografía

Libros

ALEINIKOFF, ALEXANDER T., *El derecho constitucional en la era de la ponderación*, 1a. reimpresión, trad. de Aliaga Gamarra, Jimena, Lima, Palestra Editores, 2015, p. 23.

ALEXANDER, JEFFREY C., *Las teorías sociológicas desde la segunda guerra mundial*, 4a. reimpresión, trad. de Gardini, Carlos, Barcelona, Gedisa, 2000, pp. 11-26.

CARBONELL, MIGUEL (ed.), “Neoconstitucionalismo (s)”, en Pozzolo, Susanna, *Un constitucionalismo ambiguo*, 4a. ed., trad. de Carbonell, Miguel, México, Editorial Trotta, 2009, pp. 139-161.

- DEL BUEN LOZANO, NÉSTOR, *Derecho del trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1999, pp. 493 – 496.
- DE LA CUEVA, MARIO, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Editorial Porrúa, pp. 154-159.
- EMMERICH, GUSTAVO ERNESTO, *Metodología de la ciencia política*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1997, pp. 15-40.
- ECO, UMBERTO, *Cómo se hace una tesis*, trad. de Baranda, Lucía y Clavería Ibáñez, Alberto, Barcelona, Gedisa, 2001.
- DE LA GARZA TOLEDO, ENRIQUE (coord.), “La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis”, en García, Brígida del Carmen, *La precarización laboral y desempleo en México (2000-2009)*, México, Plaza y Valdés Editores, 2012, pp. 91-118.
- DE LA GARZA TOLEDO, ENRIQUE (coord.), “La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis”, en Negrete Prieto, Rodrigo, *Sector informal en México visto bajo el esquema conceptual OIT-Grupo de DELHI*, México, Plaza y Valdés Editores, 2012, pp. 119-154.
- DE LA GARZA TOLEDO, ENRIQUE (coord.), “La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis”, En Montarcé, Inés, et al., *Condiciones de trabajo y organización en algunas ocupaciones “atípicas”: Call centers, Walmart, Mcdonald’s, extras de televisión, ambulantes del centro histórico, vagoneros, tianguistas, microbuseros, taxistas, metrobuseros*, México, Plaza y Valdés Editores, 2012, pp. 345-396.
- GONZÁLEZ GALVÁN, JORGE ALBERTO, *La construcción del derecho*, 1a. reimpresión, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2007, pp. 41-86
- GUERRERO, EUQUERIO, *Manual de derecho del trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1991, pp. 71-72.
- HEINZ, DIETERICH, *Nueva guía para la investigación científica*, 10 reimpresión, México, Editorial Planeta Mexicana, S.A. de C.V., 2001, colec. Ariel.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, ROBERTO et al., *Metodología de la investigación*, 5a. edición, México, Editorial Mc Graw Hill, 2010.

MANHEIM, JAROL B. Y RICH, RICHARD C., *Análisis político empírico. Métodos de investigación en ciencia política*, trad. De Gallego, Rosendo, Madrid, Alianza Editorial, 1988.

TOURAINÉ, ALAIN, “Los movimientos sociales”, *Revista Colombiana de Sociología*, ISSN 0120-159X, No. 27, 2006, pp. 255-278.

VILLABELLA, CARLOS MANUEL, *Nuevo Constitucionalismo Latinoamericano*, México, Juan Pablos Editor, 2014.

Revistas

FERRER MAC-GREGOR, EDUARDO, “Interpretación conforme y control difuso de convencionalidad. El nuevo paradigma para el juez mexicano”, *Centro de Estudios Constitucionales de Chile Universidad de Talca*, Chile, Año 9, N° 2, 2011, pp. 531 – 622.

POZZOLO, SUSANNA, “Neoconstitucionalismo y la especificidad de la interpretación constitucional”, trad. de Vilajosana, Josep M., *Doxa. Cuadernillos de filosofía del derecho*, Alicante, no. 21, 1998, pp. 339-354.

Leyes

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 18 de julio de 1978.

DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE, 01 de diciembre de 1916, Querétaro, 1916.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN del 5 de febrero de 1917, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 1917.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN del 5 de febrero de 1917, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, última reforma publicada el 10 de julio de 2015.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN el 06 de septiembre de 1929, *Reforma al artículo 123 fracción XXIX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 1929.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN del 27 de abril de 1933, *Reforma del artículo 73 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 1933.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN del 18 de noviembre de 1942, *Reforma del artículo 123, fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 1942.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, *Reforma al artículo 123, inciso A, fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 21 de noviembre de 1962.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, *Ley Federal del Trabajo*, reforma publicada el 30 de noviembre de 2012.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, *Ley Federal del Trabajo*, última reforma publicada, 12 de junio de 2015.

LEY DEL SERVICIO CIVIL DE VERACRUZ.

LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA.

LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS DE GUANAJUATO.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, Protocolo de San Salvador, 16 de noviembre de 1999.

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE TLAXCALA.

Jurisprudencia y tesis aisladas

TESIS XI.1o.A.T.47 K, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXXI, mayo de 2010, p. 1932.

TESIS XXX.1o.2 K (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. 2, agosto de 2012, p. 1732.

TESIS 1a./J. 107/2012 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. 2, octubre de 2012, p. 799.

TESIS 2a./J. 184/2012 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. 2, enero de 2013, p. 1504.

TESIS 1a. CCXIV/2013 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. 1, julio de 2013, p. 556.

TESIS IV.2o.A. J/7 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. II, diciembre de 2013, p. 933.

TESIS 2a./J. 160/2013 (10a.) Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. II, febrero de 2014, p. 1322.

TESIS 2a./J. 21/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. I, marzo de 2014, p. 877.

TESIS 2a./J. 23/2014 (10a.) Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. I, marzo de 2014, p. 874.

TESIS 2a./J. 22/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. I, marzo de 2014, p. 876.

TESIS (III Región)5o. J/10 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. II, marzo de 2014, p. 1358.

TESIS P./J. 20/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. I, abril de 2014, p. 202.

TESIS 1a. CXLV/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. I, abril de 2014, p. 793.

TESIS I.9o.T.33 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. III, octubre de 2014, p. 2969.

TESIS P./J. 64/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. I, diciembre de 2014, p. 8.

TESIS XXIV.2o.2 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. III, febrero de 2015, p. 2726.

TESIS XXVII.3o. J/11 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. I, febrero de 2015, p. 2241.

TESIS 1a./J. 38/2015 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. I, mayo de 2015, p. 186.

- TESIS PC.VII.L. J/2 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. II, julio de 2015, p. 1406.
- TESIS (VIII Región)2o.3 A (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. III, septiembre de 2015, p. 2211.
- TESIS (II Región)3o.3 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. IV, octubre de 2015, p. 3813.
- TESIS 1a. CCLXXXIX/2015 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. II, octubre de 2015, p. 1647.
- TESIS 1a. CCXC/2015 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. II, octubre de 2015, p. 1648.
- TESIS 1a. CCCXLV/2015 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. I, noviembre de 2015, p. 962.
- TESIS 1a./J. 4/2016 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. I, febrero de 2016, p. 430.
- TESIS 1a. XXII/2016 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. I, febrero de 2016, p. 667.
- TESIS 1a. XXIII/2016 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. I, febrero de 2016, p. 667.

Ejecutorias

- EJECUTORIA 24206, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. 2, enero de 2013, p. 1477.
- EJECUTORIA 24858, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, t. II, febrero de 2014, p. 1294.
- EJECUTORIA 24902, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, t. I, marzo de 2014, p. 845.
- Expediente Varios 912/2010, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 14 de julio de 2011.

Páginas de internet

- CIUDADANÍA EXPRES, “Para el SECUABJO, cierra ciudad universitaria”, recuperado el 30 de abril de 2016 en <http://ciudadania-express.com/2010/04/30/para-el-secuabjo-cierra-ciudad-universitaria/>

CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL, “Anexo estadístico tabulados 2015”, consultado el 30 de abril de 2016 en <http://www.dgepj.cjf.gob.mx/anexos/anexoestadistico2015tabulados.asp>

CORTE INTERAMERICANA DE LOS DERECHOS HUMANOS, “Caso Acevedo Jaramillo y otros Vs. Perú”, 2006, consultado el 10 de abril de 2016 en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_144_esp.pdf

CORTE INTERAMERICANA DE LOS DERECHOS HUMANOS, “Historia de la Corte IDH”, consultado el 10 de mayo, de 2016, en <http://www.corteidh.or.cr/index.php/es/acerca-de/historia-de-la-corteidh>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)”, 2005, en http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/encuestas/hogares/sm_enoe.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, “Indicadores de ocupación y empleo al segundo trimestre de 2016”, consultado el 22 de octubre de 2016, en <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

NVI NOTICIAS, “Recibe Secuabjo \$2 millones para conjurar huelga”, consultado el 30 de abril, de 2016 en <http://www.nvinoticias.com/nota/7073/recibe-secuabjo-2-millones-para-conjurar-huelga>

TRANSPARENCIA UNIVERSITARIA, Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, “Contrato Colectivo SECUABJO”, recuperado el 04 de mayo de 2016 en http://www.transparencia.uabjo.mx/descargas/obligaciones_de_transparencia/14%20Contratos%20de%20Trabajo/contratoColectivoSECUABJO.pdf

EL TUXTEPECANO, “CU abierto integrantes SECUABJO normalizan sus actividades”, consultado el 30 de abril de 2016 en <http://eltuxtepecano.com/2015/?p=121486>

EL UNIVERSAL, “Sindicalizados cierran ciudad universitaria de Oaxaca”, consultado el 30 de abril, de 2016 en <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/estados/2016/04/5/sindicalizados-cierran-ciudad-universitaria-de-oaxaca>