



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA
DE TABASCO
“ESTUDIO EN LA DUDA, ACCIÓN EN LA FÉ”



DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES Y
HUMANIDADES

“VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS DE
LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y FINANZAS DEL
ESTADO DE TABASCO”

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN
DERECHO DE AMPARO Y CONTROL CONSTITUCIONAL
PRESENTA:

LIC. NANCY JUDITH ACOSTA PÉREZ

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. FELIPA SÁNCHEZ PÉREZ

VILLAHERMOSA, TABASCO JUNIO DE 2019.



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



**DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS
SOCIALES Y HUMANIDADES**



DIRECCIÓN

No. de Oficio. DACSyH/CP/2248/2019
Villahermosa, Tabasco a 04 de mayo de 2019
Asunto: Modalidad de Tesis

LIC. NANCY JUDITH ACOSTA PÉREZ
EGRESADA DE LA MAESTRÍA EN DERECHO
PRESENTE

En atención a su solicitud de autorización de modalidad de titulación, me permito comunicarle que con fundamento en el artículo 69 fracción III del Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente, se aprueba que pueda titularse mediante la modalidad de tesis con el trabajo recepcional "Violaciones a los derechos humanos de los trabajadores de confianza de la secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco", para la obtención del grado de Maestría en Derecho.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para saludarlo afectuosamente.

ATENTAMENTE
"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE". y H.

DR. FERNANDO RABELO HARTMANN
DIRECTOR



DIRECCIÓN

C.c.p. Archivo
DRA. FSH



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



**DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS
SOCIALES Y HUMANIDADES**



INSTITUTO JUÁREZ
1879-2019

DIRECCIÓN

No. de Oficio. DACSyH/CP/2247/2019
Villahermosa, Tabasco a 04 de mayo de 2019
Asunto: Autorización de Impresión de Tesis

LIC. NANCY JUDITH ACOSTA PÉREZ
EGRESADA DE LA MAESTRÍA EN DERECHO,
PRESENTE

Con fundamento en el artículo 71 del Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente y en atención a la tesis titulada "Violaciones a los derechos humanos de los trabajadores de confianza de la secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco", para obtener el grado de Maestra en Derecho, la cual ha sido revisada y aprobada por su asesora la Dra. Felipa Sánchez Pérez y la Comisión Revisora, me permito comunicar a usted que se **autoriza la impresión de la misma**, a efectos de que esté en posibilidad de presentar el examen respectivo.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para saludarlo afectuosamente.

ATENTAMENTE
"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"

DR. FERNANDO RABELO HARTMANN
DIRECTOR

D.A.C.S. y H.



DIRECCIÓN

C.c.p. Archivo
DRA.FSH

CARTA AUTORIZACIÓN

La que suscribe, autoriza por medio del presente escrito a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, para que realice tanto física como digitalmente la tesis de grado denominada "**Violaciones a los derechos humanos de los trabajadores de confianza de la Secretaría de Planeación y Finanzas del estado de Tabasco**", de la cual soy autor y titular de los derechos de autor.

La finalidad del uso por parte de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de la tesis antes mencionada, será únicamente para difusión, educación y sin fines de lucro; autorización que se hace de manera enunciativa mas no limitativa, para subirla a la Red Abierta de Bibliotecas Digitales (RABD) y a cualquier otra red académica con la que la Universidad tenga relación institucional.

Por lo antes manifestado, libero a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de cualquier reclamación legal que pudiera ejercer respecto al uso y manipulación de la tesis antes mencionada y para los fines estipulados en este documento.

Se firma la presente autorización en la ciudad de Villahermosa, Tabasco, el día 25 del mes de junio dos mil diecinueve.

AUTORIZO



MTRA. NANCY JUDITH ACOSTA PÉREZ
TESISTA

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México

*A mis amados padres,
mis AC y mi otra mitad.*

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México

A Dios sea la Gloria y Honra...

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I	
FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA	
1.1 Planteamiento del problema	9
1.2 Objetivos	11
1.3 Justificación	12
1.4 Marco teórico	14
1.5 Hipótesis	22
1.6 Metodología	22
CAPÍTULO II	
PERSPECTIVA LABORAL, FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE TRABAJADORES DE CONFIANZA	
2.1 Antecedentes del trabajador	25
2.2 Organización Internacional del Trabajo (OIT)	29
2.3 Antecedentes del trabajador.	38
2.4 Antecedentes de Congresos Obreros en el Siglo XIX	47
2.5 El Tratado de Paz de Versalles, la Constitución de Weimar y la Constitución de la República Española.	49
2.6 Derechos del trabajador asalariado	51
2.7 El régimen Porfirista, la organización de trabajadores	54
2.8 Clasificación de los trabajadores	56
2.8.1 Trabajador de confianza	59
2.9 Conclusión	61
CAPÍTULO III	
EL TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO DE TABASCO Y	

LAS VIOLACIONES A SUS DERECHOS QUE GENERAN LOS CONFLICTOS LABORALES

3.1 Origen y evolución del derecho laboral burocrático	64
3.2 El servicio civil de carrera	67
3.3 Conflictos de trabajo	69
3.4 Conciliación en materia laboral	70
3.5 Antecedentes de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco.	72
3.6 Ejemplo del despido de un trabajador de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco	80
3.7 Desventajas del trabajador de confianza	84
3.8 Conclusión	89

CAPÍTULO IV

EL OBJETO DE ESTUDIO CONCRETO, LOS RESULTADOS CUALI-CUANTITATIVOS Y LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN.

4.1 Caracterización del objeto de estudio.	91
4.2. La investigación cuali-cuantitativa	92
4.2.1. El cuestionario	92
4.2.2. Resultados estadísticos	94
4.3 Interpretación de las gráficas	95

CONCLUSIONES	120
---------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	124
---------------------	-----

ANEXOS	128
---------------	-----

INTRODUCCIÓN

El derecho a un trabajo digno y bien remunerado, consagrado en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es uno de los derechos humanos de cada persona, sea hombre o mujer, sin embargo, pese a encontrarse regulado en Leyes y Reglamentos, y protegidos por organismos nacionales e internacionales, y que jurídicamente hablando obtuvieron su manifestación en la Constitución Mexicana de 1917 y en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), existen violaciones a estos derechos derivados de la clasificación que se hace al momento de ser contratados.

Esta investigación que versa sobre violaciones a los derechos humanos de los trabajadores de confianza de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, analiza los derechos humanos de los trabajadores de confianza, ya que existe un incumplimiento de la aplicación jurisdiccional de sus derechos laborales, sustentados en el artículo 123 de nuestra Carta Magna específicamente, en el apartado B, fracción XIV, para lo cual hemos dividido el desarrollo en tres capítulos.

Para entender y poder desarrollar este trabajo de tesis de Maestría en Derecho de Amparo y Control Constitucional, fue necesaria la consulta de autores que hacen un análisis de los antecedentes del trabajo y su evolución así como su regulación y reglamentación, donde se rescata la idea de que épocas históricas se han violentado los derechos de los trabajadores y su lucha ha sido a través de los años para lograr un trabajo decente, digno y bien remunerado.

En el capítulo uno encontraremos la fundamentación metodológica que dio origen a este trabajo, es decir cuál fue el objeto de estudio, desde el planteamiento del problema que vislumbra la necesidad de una adecuación a la estructura laboral, hasta la justificación y la metodología aplicada para conocer el sentir de

los trabajadores de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, en relación al conocimiento que tienen sobre el tema, lo cual nos llevó a comprobar nuestra hipótesis ya que gran parte de ellos no conocen a ciencia cierta los derechos y obligaciones que tienen como trabajador, además de desconocer las leyes que los respaldan.

Por otro lado, en el capítulo dos hacemos un análisis jurídico de los trabajadores en general, desde el significado del término trabajo, así como de sus derechos fundamentales individuales, la explotación, enajenación, subordinación y la intervención de la Organización Internacional del trabajo; se consultó también, para esta investigación, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y se retoma la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.

En este capítulo se habla también de los derechos y obligaciones del trabajador, haciendo énfasis en el trabajador de confianza, quienes deben ser contratados bajo este régimen y sus desventajas frente a un empleado de base, y veremos, de acuerdo a las leyes, que en la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, y en general en todo el gobierno estatal, es necesaria una recategorización de los empleados, ya que quienes fueron contratados bajo ese concepto, no cumplen con las características que establecen las leyes laborales.

Más adelante, en el capítulo tres, al que titulamos El trabajador al servicio del estado de Tabasco y las violaciones a sus derechos que generan los conflictos laborales, se abordan los antecedentes del derecho burocrático ya que este es el que regula las relaciones laborales entre los trabajadores y el poder ejecutivo; también hablamos de la importancia del servicio civil de carrera y como, en Tabasco, no se ha respetado durante los cambios de administración, principalmente cuando el que asume el poder pertenece a un partido diferente al anterior.

Finalmente en el capítulo cuatro veremos el objeto de estudio concreto, los resultados cuali-cuantitativos y la propuesta de investigación que se realizó mediante la aplicación de cuestionarios diseñados para conocer el sentir de los trabajadores, y así poder desarrollar mejor el trabajo de investigación, mediante el cual quedó demostrado una vez más, el desconocimiento de un gran número de encuestados, sobre el tema del cual se les habló y quienes además se pronunciaron en contra del incumplimiento de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco y la ausencia de los derechos humanos como trabajadores de confianza al ser sometidos a vejaciones, explotación y excesos de trabajo, justificando el motivo que origina esta investigación.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México

CAPITULO I

FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

1.1 Planteamiento del problema

La clase trabajadora se encuentra inmersa en un mar de violaciones a sus derechos laborales tanto en la iniciativa privada como en el sector público, debido a que de manera constante sufren vejaciones que muchas veces tienen que soportar para continuar laborando y no ser despedidos sin miramiento alguno y quienes deciden no permitir que se vulneren sus derechos como trabajadores, se sumergen en controversias que deben ser resueltas por la vía legal en donde pasan de dos a diez años para que sus demandas prosperen y obtengan laudos favorables.

Los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y, en el caso de esta investigación, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, deben ser respetados por los patrones y/o jefes, ya que de lo contrario se estarían violentando sus derechos, al existir literalmente un incumplimiento de la aplicación jurisdiccional del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, donde se hace referencia a que todos tenemos derecho a un trabajo digno y socialmente útil, promoviéndose generación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley, facultando para ello al Congreso de la Unión, para expedir leyes sobre el trabajo.

El tema de estudio que hace alusión a los trabajadores que prestan sus servicios en la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco (SPF), bajo la modalidad incorrecta de personal de Confianza, se rigen bajo el apartado B del Artículo 123 de la CPEUM, que se refiere a la relación laboral entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores; sin embargo, también se cobijan bajo la

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y la propia Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, y a pesar de que estas leyes mencionan claramente las labores que debe realizar un trabajador de confianza, en esta dependencia, como en todo el sector gubernamental, existe la plantilla de personal de confianza que nada tiene que ver con lo que marcan las leyes.

Nos encontramos inmersos en una época donde lamentablemente existe un alto índice de desempleo provocado, en gran parte, por la ola de inseguridad en la que se halla sumergido el estado de Tabasco y a consecuencia de ello no se cuenta con poder adquisitivo, lo cual genera que los empleados del gobierno, entre ellos los de la Secretaría de Planeación y Finanzas, permitan los constantes abusos a sus derechos laborales, en aras de conservar su "plaza" --no son de base--, sino de confianza y que precisamente por ello pueden ser cesados argumentando "pérdida de confianza", aun cuando no coincida con las causas justificadas de terminación de los efectos del nombramiento o contrato de trabajo.

Si bien es cierto que en Tabasco existe una abultada nómina de burócratas desde hace varias décadas, también es cierto que esto se debe al compadrazgo y el pago de favores entre gobernantes, quienes con el cambio de poderes y las nuevas administraciones, lo primero que hacen es el despido masivo de trabajadores, capacitados y con experiencia, para beneficiar con plazas de base a sus recomendados e incondicionales que cuenten con todas las garantías de ley, mientras que los trabajadores que por años han prestado sus servicios en el gobierno, si bien les va, continúan siendo de honorarios o de confianza, ya que es común el desconocimiento de las leyes, debido a que en las dependencias gubernamentales no están al alcance de quienes, en un momento determinado necesitan de esta información.

Es necesario pues se retome el servicio civil de carrera, que se legisle y sean modificadas las leyes que protegen a la clase trabajadora, principalmente a

los que se encuentran al servicio del estado de Tabasco, de tal manera que se le dé la importancia y aplicación verdadera a las plazas de personal de confianza y, los que no cumplan con los requisitos que marca la ley para ese caso, sean contratados bajo la modalidad de base, con todos los derechos y obligaciones que esto conlleva, ya que muchas veces realizan actividades como personal de base y reciben remuneración y tratos como personal de confianza.

Aunado a lo anterior se encuentra la forma en que de manera constante se violentan sus derechos al ser despedidos de manera injustificada o con la causal de pérdida de la confianza, cuando en realidad es que los jefes ocupan sus plazas de confianza para asignárselas a otras personas a quienes se las han ofrecido sin importar la antigüedad o desempeño laboral.

1.2 Objetivos

- **General**

Identificar qué principios de observancia aplica la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, de acuerdo a los artículos 2, 3, 5 y 6, con respecto a la clasificación de los trabajadores, donde puntualiza a los trabajadores de confianza y analizar el título segundo de la citada Ley, donde se habla de los derechos de los trabajadores, para entender como están siendo violados sus derechos laborales, en lo que respecta a salarios y prestaciones; jornadas laborales prolongadas, actividades que no les competen, falta de capacitación, despido injustificado, entre otros, a fin de lograr que los derechos laborales sean los adecuados acorde a los tiempos y contextos tal como establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que se les dé la debida importancia.

- **Específicos**

1. Analizar los conceptos relacionados al trabajo, procedimiento jurisdiccional, derecho laboral, sanciones, patrón, y antecedentes históricos que legislan los Derechos Humanos sobre la Organización Internacional del Trabajo.
2. Identificar reglamentos y leyes del trabajador de confianza en la Secretaría de Planeación y Finanzas.
3. Identificar de qué manera se defienden los derechos humanos de los trabajadores de confianza que son sometidos a vejaciones.
4. Elaborar propuestas donde se legisle y reforme algunos artículos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, sobre los derechos del empleado de confianza.

1.3 Justificación

A pesar del impulso que en los últimos años se les ha dado a los trabajadores al servicio del estado en materia de capacitación y mejoras laborales, son más las violaciones a sus derechos laborales que día a día sufren y que son pocos los que se atreven a iniciar una demanda laboral para que se les reconozcan sus derechos, por ello es necesaria la justificación del tema, dado que del análisis efectuado a la problemática que vive la clase trabajadora por la falta de respuesta a sus demandas de diversas índoles, en especial en ceses injustificados, nos permitirá determinar si existen realmente las garantías adecuadas y dignas para que los empleados del gobierno resuelvan sus conflictos laborales.

La idea central de esta investigación es retomar los derechos laborales, con trabajadores de confianza en la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, con la finalidad de conocer el trato que reciben como persona y como trabajador, y analizar la aplicación jurisdiccional de sus derechos humanos.

laborales en sus jornadas de trabajo, desde el ámbito de enajenación¹, subordinación, abuso sexual, intimidación, discriminación, y hasta puede ser que estén propensos a ser víctimas de la explotación, ya que están sujetos a comprometerse y acatar órdenes, como parte de sus funciones y actividades a desempeñar; sin embargo, aunque los empleados conozcan o desconozcan de Leyes relacionadas con el trabajo federal y estatal, o con el Reglamento Interno de la Secretaría de Planeación y Finanzas y, lo que conlleva a los artículos que se aplican en caso de que no cumplan con sus funciones o tenga una conducta reprobable, muchas veces quedan en estado de indefensión porque no son notificados administrativamente de la falta cometida o de la aplicación de una sanción, sino que se procede a su inmediato despido.

A través de esta investigación buscaremos identificar si los trabajadores de confianza de la Secretaría de Planeación y Finanzas cuentan con todas las garantías y seguridad que marca la Constitución Política, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, y si se respetan las doce prestaciones mínimas a las que tienen derecho, pero que muchas veces ellos desconocen. De esto es precisamente de lo que se valen los patrones para violentar los derechos de los empleados y no permitir que tengan un trabajo digno y socialmente útil, tal como lo marca el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Se pretende también analizar la situación de los trabajadores de la SPF, quienes en aras de desconocer, en algunos casos, lo que dicen las Leyes sobre cuestiones laborales, son sometidos a la realización de actividades que nada tienen que ver con el cargo para el que fueron contratados y que por ende violentan sus derechos, sobre todo cuando no se les respetan sus horarios, sus

¹ El concepto de enajenación “Modo de transferir a otro la propiedad de alguna cosa a título gratuito, como la donación; o a título oneroso, como la venta o permuta.

días de descanso, así como tampoco se les garantiza el pago justo y las prestaciones que marca la Ley.

Si bien es cierto que algunos empleados reciben “compensación” o “ajuste al salario”, por realizar actividades extras o por cumplir un horario fuera de lo que marca la Ley, también es cierto que carecen de garantías ya que, al ser contratados como personal de confianza, su estancia en la dependencia se encuentra condicionada a permitir abusos en su contra, y en caso contrario podría ser cesado por “pérdida de confianza”.

Es importante recordar que una de las características del empleado de confianza consiste en que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional clasifica en distintos rubros a los trabajadores y precisamente el de confianza, que se traduce en diferentes obligaciones y derechos para el trabajador, y que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco retoma y aplica. Si bien esto, en primera instancia, parece conllevar múltiples beneficios para el trabajador de confianza, en realidad también significa la pérdida de algunos derechos laborales.

1.4 Marco teórico

Para realizar esta investigación consideramos que es de gran importancia que las leyes que regulan las relaciones laborales entre empleados y patrones, permitan al trabajador conocer sus derechos y sus obligaciones para que, de esta manera, ellos puedan tener libre albedrío para decidir si aceptan o no las condiciones que se les ofertan, al momento de ingresar a laborar a un determinado lugar o, como en el tema de esta investigación, tomar sus propias decisiones y no seguir sufriendo las constantes vejaciones a sus derechos laborales, que están considerados como una violación a sus derechos humanos plasmados en nuestra carta magna.

Es precisamente en la Constitución Política donde se nos habla de que uno de nuestros derechos humanos es precisamente el derecho a un trabajo digno, lo que nos deja claro que no basta con que se les contrate bajo la modalidad de “trabajador de confianza”, sino que se les proporcione un cargo donde se le pague por lo que hacen, por lo que saben y para lo que fueron contratados; pero, sobre todo, que se le dé la debida importancia a lo que marcan las leyes laborales y que es lo que se pretende alcanzar a través del desarrollo de este trabajo.

En principio, se entiende que los Derechos Humanos son los que posee todo ser humano por el hecho de serlo con independencia de que sean reconocidos o no por el Derecho. Los Derechos Humanos se han ido reconociendo a lo largo de la historia, a través de un lento proceso de aprendizaje moral que no ha terminado todavía. Como antecedentes históricos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de Diciembre de 1948 destacan: Declaración inglesa denominada “Bill of Rights” (1689), Declaración de los Derechos de Virginia de los EE.UU. de América (1776) y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789 y 1793).

Como podemos ver, en todas estas Declaraciones y documentos históricos existe una visión del ser humano en la que se defiende la dignidad inalienable y esencial de toda persona humana, por encima y al margen de cualquier circunstancia accidental como nacionalidad, sexo, lengua, religión o nivel de instrucción. Las primeras elaboraciones de un auténtico código de Derechos Humanos tuvieron lugar en los ambientes liberales y democráticos del siglo XVIII. Manteniéndose en este espíritu, pero fecundado con las nuevas ideas socialistas, sindicalistas y humanistas, casi 150 años después de las Declaraciones americana y francesa, el día 10 de diciembre de 1948 la Asamblea General de la ONU aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Es interesante, para una mayor sensibilidad frente al problema de los derechos del trabajador de confianza, hacer referencia al marco normativo en el

que están inmersos. Como señalamos líneas arriba, el sistema laboral mexicano descansa en una concepción presumiblemente tutelar de la ley en favor de los trabajadores. Esa ha sido, hasta hace poco tiempo, la corriente dominante en el mundo, ya que las regulaciones laborales nacieron precisamente, de la necesidad de impedir la excesiva explotación de los trabajadores a los que el capitalismo naciente con la revolución industrial, en el último tercio del siglo XVIII, sometía a todo tipo de vejaciones: salarios insuficientes a veces pagados con vales (lo que sigue practicándose en la actualidad), jornadas prolongadísimas; explotación de menores y mujeres, riesgos de trabajo frecuentes sin responsabilidades patronales y un largo etc. etc. etc.; todo se amparaba bajo la figura jurídica protagonista de la revolución liberal: El contrato. Aunado a él estaba el mito de la autonomía de la voluntad, olvidando que el contrato es válido entre iguales y que en las relaciones de trabajo esa igualdad nunca se da.

Ahora bien, para complementar el desarrollo de esta investigación nos adentramos en los derechos humanos de los trabajadores y en este sentido encontramos que el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otras garantías individuales y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad². Los Derechos Humanos en el trabajo tienen su origen como derechos sociales en la Constitución Mexicana de 1917 y en la Constitución Alemana de Weimar de 1919, después de un largo proceso de desarrollo que arranca desde la Revolución Industrial.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora que

² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%-2f18&Lang=en Fecha de consulta: 3 de junio de 2018

es la justicia social, la cual es esencial para la paz universal y permanente. Es precisamente la única agencia 'tripartita' de la ONU, ya que la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros, a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. Actualmente, el Programa de trabajo decente de la OIT contribuye a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo que permiten que todos los trabajadores, empleadores y gobiernos participen en el establecimiento de una paz duradera, de la prosperidad y el progreso.

De acuerdo a lo establecido por Néstor de Buen (2001)³ vemos que el derecho laboral se estructura sobre una pirámide invertida. La Constitución nos marca los derechos mínimos, es decir el salario mínimo, el descanso semanal, la protección a las mujeres y a los menores, la responsabilidad por los riesgos de trabajo, entre otros; pero también marca las obligaciones máximas de los trabajadores, particularmente en la duración de la jornada, con los principios fundamentales de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y de la nulidad en su caso, de las renunciaciones.

Y es precisamente en el artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde claramente se establecen, en sus diversas fracciones, los derechos que tienen los trabajadores al servicio del Estado, así como las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo que serán materia de regulación pormenorizada a través de la ley reglamentaria correspondiente. Ahora bien, la fracción XIV del referido artículo constitucional, al prever expresamente que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y que quienes los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y de seguridad social, limita algunos de sus derechos como el relativo a

³ De Buen, Néstor. Derechos del Trabajador de confianza. Nuestros derechos. segunda edición 2001 Universidad Nacional Autónoma de México. Pág. 5

la estabilidad o inamovilidad en el empleo previsto en la fracción, los cuales reserva para los trabajadores de base.

En México, conforme a la ley federal del trabajo, encontramos dos tipos de trabajadores: los de planta y los de confianza. Estos últimos tienen algunos derechos y obligaciones diferentes; por ejemplo: por trabajador de confianza se entiende, aquel empleado que, por sus funciones y tareas en la organización, tiene una importante responsabilidad en el desarrollo de sus actividades y su correcto funcionamiento. En este sentido, se encuentra en un nivel alto en la cadena de mando, por encima del resto de los trabajadores, pero tienen un tratamiento desigual al resto de los empleados en cuanto a tareas, funciones, jornada de trabajo, responsabilidad y condiciones laborales. Para muchos profesionales que aspiran al crecimiento laboral, el cargo de confianza es un paso esencial en el desarrollo de su profesión.

Según el Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, la categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Entre las llamadas funciones de confianza están las de dirección, inspección y fiscalización, además de las relacionadas a trabajos personales del patrón dentro de la organización; y es que la Ley Federal del Trabajo clasifica en distintos rubros a los trabajadores. Si bien esto, en primera instancia, parece conllevar múltiples beneficios para el trabajador de confianza, en realidad también significa la pérdida de algunos derechos laborales.

Sin embargo, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, en su artículo 5 y 6, señala que los trabajadores de confianza son aquellos que tienen funciones de dirección, inspección, supervisión, fiscalización, policía y vigilancia, y los que realicen trabajos personales o exclusivos de los titulares o altos funcionarios, los cuales están sujetos a que sean cesados por pérdida de confianza aun cuando no coincida con las causas justificadas de terminación de los contratos de trabajo o nombramiento.

Ahora bien, los trabajadores de confianza están excluidos de poder acudir para la defensa de sus derechos laborales -ya de por sí tan disminuidos- ante el tribunal federal de conciliación y arbitraje, que es el tribunal de los trabajadores del Estado, así sea solo para los de base que cuentan con estos derechos exclusivos. A juicio nuestro, la naturaleza jurídica de este tribunal corresponde a la de un tribunal de la administración y no a la de un tribunal administrativo. Este último se caracteriza por dos elementos: tribunal ubicado dentro de la organización de la administración y encargado de resolver controversias o conflictos administrativos; en cambio, el otro solo reúne el primero, se ubica en la secretaria de gobernación, sin ser una dependencia de ella, pero no el segundo, pues sus sentencias o laudos resuelven controversias laborales, no administrativas.

Es, como está visto, un tribunal que conoce de los juicios en que el trabajador defiende sus derechos laborales. Es un cuerpo colegiado que funciona en pleno -totalidad de los magistrados de las salas y el presidente- y en tres salas integradas por tres magistrados. Actualmente tiene salas desconcentradas que imparten justicia en varias partes del territorio nacional. Son dos etapas en que interviene el tribunal: la primera, la de conciliación; y si no se logra conciliar a las partes en conflicto, se pasa a la de arbitraje en la que se dictará su laudo o sentencia a fin de resolver su litigio.

Con la contratación de los trabajadores bajo la modalidad de "...confianza", en el sector burocrático, continúan hasta la fecha vulnerándose los derechos humanos del personal, tanto del sistema estatal como en el municipal, ya que se ha marcado una gran distancia entre éstos y los de base, siendo los segundos los que mejores prestaciones y defensas tienen. Sin embargo, de acuerdo a la tesis 2a./J. 204/2007⁴ vemos que tales limitaciones son excepcionales, pues los

⁴ Tesis de jurisprudencia 1012200. 908. Segunda Sala. Novena Época. Apéndice 1917-septiembre 2011. Tomo I. Constitucional 3. Derechos Fundamentales Primera Parte - SCJN Vigésima Segunda

trabajadores de confianza tienen reconocidos sus derechos laborales en la aludida fracción XIV, conforme a la cual gozarán de los derechos derivados de los servicios que prestan en los cargos que ocupan, esto es, de la protección al salario, que no puede restringirse, así como la prerrogativa de obtener el pago de prestaciones como aguinaldo y quinquenio, además de todos los derivados de su afiliación al régimen de seguridad social, dentro de los cuales se incluyen, entre otros, seguros de enfermedades y maternidad, de riesgos de trabajo, de jubilación, de retiro, por invalidez, servicios de rehabilitación, préstamos para adquisición de casa, entre otros. Aunque en la práctica estos últimos no se hacen válidos.

En todo lo que se refiere a los trabajadores de confianza, no se puede ni debe soslayar el trabajo de Arce (2006)⁵, quien señala que no es fácil deducir el retiro de la confianza del empleado como un motivo para el despido, porque sin duda eso agravia el derecho al trabajo, así como el derecho de defensa y al principio de tipicidad en el despido. Debe tenerse en cuenta que esta relación de confianza radica más en un hecho subjetivo que en cuestiones objetivas y que como tal la pérdida de la confianza no requeriría de demostraciones objetivas debidas a su propia naturaleza.

Vemos también que, para Fernández (2004)⁶, la principal diferencia con el régimen de los trabajadores comunes se encuentra contemplada en lo referente al término de la relación laboral la cual queda a lo regulado por las partes en el contrato de trabajo pudiendo establecerse la libre voluntad de las partes, la de una de ellas o el pago de una indemnización.

Sección - Derechos laborales, Pág. 2169, consultada en línea desde <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/1012/1012200.pdf>

5 Arce Ortiz, Elmer Guillermo. La reposición de los trabajadores de confianza y de dirección. En: Revista Peruana de Jurisprudencia. Lima. Editorial Normas Legales. Año 8, N°. 63, mayo 2006. pág. 121.

6 Fernández Fernández, César. Alcances de la Protección contra el Despido de los Trabajadores de Dirección y de Confianza. Normas Legales, Tomo N° 332, Lima, Año LXIII, 2004. pág. 7

Otro de los autores consultados para el desarrollo de esta investigación es Cabanellas (2014)⁷, quien en su trabajo Temas Selectos de Derecho Laboral, hace referencia a los altos empleados y a los Trabajadores de Confianza, no puede invocar antecedentes argentinos y se funda en los conceptos españoles (de altos empleados) y mexicanos (Trabajadores de Confianza). Inclusive, en la Ley de Contrato de Trabajo no se prevén esas categorías (artículo 25, que hace una simple definición del trabajador como persona física que se obligue o preste servicios “cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”). Y en su obra de Derecho del trabajo y de la seguridad social, algunas situaciones especiales (trabajo a domicilio, profesionales universitarios, deportistas, religiosos y concubinos), no incluye a los de confianza ni a los altos empleados.

Para la escritora Díaz (2000)⁸, aborda la premisa sobre los Derechos Humanos señalando que el respeto a la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y a sus derechos iguales e inalienables constituyen el fundamento de la libertad y de la justicia; también menciona que los pueblos de las Naciones Unidas han proclamado de nuevo su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana. Estos se fundamentan por ser conocidos como lo que posee el ser humano por el hecho de ser independiente a sus ideales y exigir sus derechos humanos.

Los autores anteriormente revisados, nos brindan un panorama general del derecho laboral, así como de su normatividad y reglamentación, lo cual nos permite ampliar nuestros conocimientos en cuanto a los derechos humanos vulnerados de los trabajadores, en especial de los llamados “de confianza”, lo cual vemos que ante tal desigualdad de derechos y obligaciones, es primordial que se tomen las medidas necesarias para abatir de forma inmediata las excesivas

7 Cabañellas, Guillermo. 2014. Temas Selectos de Derecho Laboral. Instituto de Investigaciones Jurídicas Serie: Estudios Jurídicos Núm. 251. UNAM

⁸ Díaz, Pedroche Montse. Los Derechos Humanos. México. Educación Ético-Cívica 4º ESO 2000, pág. 3

violaciones a las garantías de los trabajadores, sobre todo en el sector público (burócratas), de tal manera que todos los empleados ya sean de base, confianza y honorarios, gocen de los mismos beneficios.

De igual forma es necesario hacer las adecuaciones legales para que sean regulados ambos casos; los empleados del gobierno que no cumplan con las características de un verdadero trabajador de confianza, deben ser homologados de tal manera que sean considerados y contratados como de base, dándole la debida importancia que requiere, incluso de esta manera se podrían solucionar de manera pacífica los conflictos laborales sin violentar los derechos de los trabajadores, sin tener que acudir a instancias de procuración o administración de justicia como instancias jurisdiccionales, donde sea la propia normatividad la que dirima los problemas laborales o despidos injustificados que de la noche a la mañana dejan a los empleados del sector público (gobierno) en total desamparo al ser despedidos por “pérdida de confianza”

1.5 Hipótesis

A consecuencia del desconocimiento de las leyes laborales por parte de los trabajadores de confianza, específicamente de quienes prestan sus servicios en la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, se comete una serie de violaciones a sus derechos humanos laborales y por temor a perder el empleo, soportan todo tipo de vejaciones que van desde el exceso de horas de labores, hasta el despido por “pérdida de confianza”, sin que haya de por medio un acta administrativa donde se les advierta de la gravedad de su falta, por lo que se propone cambiar el sistema de contrataciones y que los empleados sean recategorizados con la condición laboral de base o por honorarios, ya que el concepto de confianza se aplica para un determinado grupo de empleados.

1.6 Metodología

La investigación científica se realizó en un periodo durante el cual se elaboró y aplicó un cuestionario, a personas escogidas al azar, en las instalaciones de la Secretaría de Planeación y Finanzas (SPF), en el momento en que entraban o salían de las instalaciones, con el propósito de obtener las percepciones de cada uno de ellos (224 personas encuestadas), hacia las relaciones laborales del personal de confianza y el personal de base, desde su funcionamiento como tal, hasta el conocimiento o desconocimiento de sus reglamentaciones y sus necesidades para un mejor desempeño de las actividades.

Asimismo, mediante estas encuestas se pretende saber el grado que cada empleado tiene acerca del conocimiento de sus derechos como trabajador, además que serviría para saber el nivel de desconocimiento de las violaciones a sus derechos humanos, en materia laboral, utilizando la metodología Mixta, que nos permite analizar los datos cuanti-cualitativos de la investigación, sobre el incumplimiento de la aplicación jurisdiccional de los derechos humanos laborales en trabajadores de confianza.

El cuestionario aplicado como una técnica de investigación, el cual se presenta en el capítulo III, referente a la investigación cualitativa y cuantitativa, fue integrado por preguntas cerradas y de opción múltiples; de éstas se tomó una muestra para conocer los resultados obtenidos y posteriormente se realizó la técnica de análisis de los resultados y, mediante la captura de la información recabada, se elaboraron gráficas y tablas que fueron interpretadas cualitativamente, describiendo los hallazgos y confrontándolos con la teoría existente en el marco teórico, manifestando si los datos corroboran o no la hipótesis.

A través de las gráficas y tablas elaboradas con el resultado de las respuestas proporcionada por los encuestados, se hará el análisis de la situación por la que atraviesan los empleados, objeto de estudio, de la Secretaría de

Planeación y Finanzas, ya que este método sirve, además, para motivarlos a expresar de manera anónima y así conocer el sentir de cada uno de ellos, acerca de lo que les gustaría modificar en cuanto a la relación laboral.

De igual forma, para dar a conocer de una mejor manera el porcentaje de conocimiento sobre el tema de los trabajadores de confianza, sus derechos, obligaciones y las vejaciones que sufren, así como sus normas relativas a los derechos humanos; se interpretaron los resultados de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales de la materia, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia, que alude a los trabajadores del sector público, o sea de las dependencias del poder ejecutivo y los demás poderes.

También se hizo uso del método cualitativo⁹, cuantitativo, comparativo, histórico y empírico; el primero que alude a las cualidades investigadas y es un método utilizado por las ciencias sociales y con él se logra proveer de datos descriptivos de aquellos aspectos impalpables del comportamiento de los seres humanos y con este método, generalmente, se responden preguntas como ¿por qué?, ¿qué?, ¿cómo? y ¿para qué?

En cuanto al método cuantitativo, nos ayuda en el análisis de datos recabados y medir las variables usadas; el método comparativo es de utilidad al tener que analizar diversas legislaciones tanto locales como internacionales y en cuanto al método empírico, se basa en el conocimiento adquirido por medio de la experiencia y la observación.

9 Cook, T y Richard. Métodos cualitativos y cuantitativos de investigación. Madrid: Morata 1988

CAPÍTULO II

PERSPECTIVA LABORAL, FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE TRABAJADORES DE CONFIANZA

2.1 Los derechos humanos de los trabajadores

Antes de entrar en el tema de los trabajadores, debemos entender que los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición y todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna; son interrelacionados, interdependientes e indivisibles y universales; se encuentran contemplados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, leyes y tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional.

La misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo primero señala que "...todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley, y de igual manera en el artículo 123, se menciona que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley."

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e

inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad¹⁰.

Los Derechos Humanos en el trabajo tienen su origen como derechos sociales en la Constitución Mexicana de 1917 y en la Constitución Alemana de Weimar de 1919, después de un largo proceso de desarrollo que arranca desde la Revolución Industrial. El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales que son, en primer lugar, libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública; en segundo lugar el derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos; y en tercer y último lugar, la dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.

El trabajo expande su importancia al ámbito económico, social y político, de ahí la necesidad de que bajo la lupa de los derechos humanos se desenvuelva, pues sólo a través de la observancia de estos derechos humanos laborales se asegura que quienes tengan trabajo gocen de los beneficios de los derechos fundamentales de la persona que labora, para que lo realice con dignidad y que los valores de igualdad de trabajo, de igualdad de salario, de igualdad de género y sin discriminación alguna sean plenamente respetados.

Asimismo, existen diversos derechos que inciden en el ámbito laboral de las personas, los cuales también se reconocen instrumentos internacionales que reconocen el derecho al trabajo y los derechos humanos en el trabajo, entre ellos:

10 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=en fecha de consulta: 25 junio de 2018.

- La Observación General No. 18, El derecho al Trabajo. El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. El derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental, reconocido en diversos instrumentos de derecho internacional. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a través de su artículo 6, trata este derecho más extensamente que cualquier otro instrumento y según reza este numeral, debe ser el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración que permita a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del citado Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo.

Artículo 6

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

Artículo 7

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

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - I) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - II) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

El ejercicio laboral en todas sus formas y a todos los niveles supone la existencia de los siguientes elementos interdependientes y esenciales, cuya aplicación dependerá de las condiciones existentes en cada Estado Parte: a) Disponibilidad. Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él. b) Accesibilidad. El mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados Partes.

La accesibilidad reviste tres dimensiones: El párrafo 2 del artículo 2, así como del artículo 3 del PIDESC, proscriben toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en

caso de infección por el VIH/SIDA), orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible; la accesibilidad física constituye una de las dimensiones de la accesibilidad al trabajo, sobre las personas con discapacidad y por último, comprende el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional.

2.2 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), perteneciente al sistema de Naciones Unidas, ha establecido lo que se conoce como el contenido del derecho internacional en materia de derechos humanos laborales. Los Convenios emitidos por la OIT regulan temas relativos a accidentes de trabajo, enfermedad, indemnizaciones, administración del trabajo, agencias de colocación, capacidad profesional, créditos laborales, derecho sindical, descanso, igualdad en el trabajo, no discriminación, edad mínima de admisión al trabajo, estadísticas del trabajo, gente de mar, higiene en el trabajo, licencias pagadas de estudios, aplicación de normas internacionales del trabajo, prohibición de las peores formas de trabajo infantil, protección de la salud, recursos humanos, salarios mínimos, protección al salario, seguridad y salud, seguridad social, trabajadores rurales, abolición del trabajo forzoso, trabajo nocturno, trabajos subterráneos y vacaciones, entre otros.

La OIT establece su razón de ser y de regular los derechos humanos laborales al considerar en su acta de constitución que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considera que es urgente mejorar dichas

condiciones¹¹. Define el trabajo forzoso como “*todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente*”. Entre otros instrumentos, se destaca el Convenio N° 158, sobre la terminación de la relación de trabajo (1982) que establece la legalidad del despido en su artículo 4 e impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido así como el derecho a recursos jurídicos y de otro tipo en caso de despido improcedente.

México ha ratificado los siguientes instrumentos fundamentales:

- C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
- C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 15 años.
- C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos¹², en su artículo 23, menciona que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por

11 Organización Internacional del Trabajo (OIT), Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Consultado en línea el 16 de junio de 2018, desde: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>

12 Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución A/RES/217(III) A-E. Disponible en <http://research.un.org/es/docs/ga/quick/regular/70>. Fecha de consulta: junio 23 de 2018

cualesquiera otros medios de protección social; así como a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹³, (PIDESC), en su artículo 6, párrafos 1 y 2 prevé el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y se tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Asimismo, señala que entre las medidas que habrán de adoptar los Estados Partes del Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberán figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)¹⁴, en sus artículos 6 y 7 establece, entre otros, el derecho al trabajo, a 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 cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional; seguridad e higiene en el trabajo.

En nuestro país, estos derechos están previstos en los artículos 5° y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y sus leyes reglamentarias, Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que buscan proteger el derecho al trabajo y el derecho a un

13 Adoptado el 16 de diciembre de 1966, en vigor internacional a partir del 3 de enero de 1976. México se vinculó el 23 de marzo de 1981, promulgado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981, entrada en vigor para México el 23 de junio de 1981.

14 Adoptado el 17 de noviembre de 1988, en vigor internacional el 16 de noviembre de 1999. México lo ratificó el 16 de abril de 1996 y fue promulgado en el Diario Oficial de la Federación el 1° de septiembre de 1998.

ingreso decoroso, entre otros; este último constituye un derecho humano de carácter laboral identificado como aquel que da acceso a un mínimo vital, a través de los cuales la persona trabaja y recibe una remuneración que le permite gozar de una vida digna. Constituyen un nuevo paradigma constitucional con profundas implicaciones en el quehacer público, ponen en el centro de todo su actuar a dichos derechos humanos¹⁵.

Los derechos humanos en el trabajo incluyen, entre otros, el derecho a la seguridad social que tiene la persona para acceder a los sistemas de salud y protección social, a través de las instituciones establecidas para proporcionarlos, para que los trabajadores gocen de protección para el caso de enfermedad, accidentes generales, riesgos de trabajo, pensiones por incapacidad para el trabajo, viudez u orfandad, que constituyen un mínimo de seguridad social que los empleadores están obligados a otorgar a los trabajadores, derechos que configuran el derecho humano a un trabajo decente.

Los derechos de la persona, entre ellos, los derechos laborales son aquellos que preexisten al surgimiento del vínculo laboral, no es el surgimiento de un vínculo contractual el que los origina, solo los objetiviza, el derecho a trabajar, por tanto, el trabajador potencial ya lo posee y el vínculo contractual-laboral, sólo añade nuevos derechos, también amparados constitucionalmente¹⁶. De modo enunciativo y no limitativo, pues se aplica el principio rector que son derechos progresivos y en constante expansión, podemos mencionar los siguientes:

- Derecho a la estabilidad en el empleo, que significa que el trabajador debe gozar de su permanencia en el trabajo, para surtir su seguridad personal y laboral, que le permite trabajar con dignidad y tranquilidad, en la inteligencia que solamente puede ser separado de su empleo por causa justa o legal,

15 Rojas Caballero, Ariel Alberto. (2015) Los Derechos Humanos en México. México, Porrúa. p. 1

16 Pedrajas Moreno, Abdón (1992) Despido y derechos fundamentales. Madrid, Trotta, p. 15

determinada en los artículos 47 de la Ley Federal del Trabajo y 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Derecho a ser indemnizado hasta con tres meses de salario o a ser reinstalado en su trabajo en caso de separación injustificada de su empleo, consagrado en el artículo 123, apartado A) fracción XXII de la CPEUM.
- Derecho a percibir una remuneración doble para el caso de laborar jornada extraordinaria, la cual se encuentra regulada en las leyes reglamentarias, y que sólo autoriza jornada extra hasta por tres horas, tres veces a la semana.
- Derecho a recibir capacitación y adiestramiento, lo cual permite que el trabajador pueda acceder en su caso a los programas de escalafón y mejora en el empleo, que se traduce en un mejor rendimiento y remuneración.
- Derecho a que los establecimientos de trabajo sean higiénicos y salubres, para la prevención de accidentes, incluso en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como su derecho a la organización del trabajo de manera que garantice la salud y la vida de los trabajadores, so pena de las sanciones que al efecto establezcan las leyes.
- Derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, coaliciones, mutualidades o asociaciones profesionales.
- Derecho a una jornada laboral máxima de ocho horas, para la protección de la salud laboral al evitar jornadas excesivas que reflejen un trato inhumano.
- Derecho a gozar de seguros, de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades, de accidentes y de servicios de guardería, encaminados en la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares.
- Derecho a constituir sociedades cooperativas, para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.
- Derecho a un día de descanso por cada seis días trabajados, a efecto de permitir la integración familiar del trabajador.

- Derecho a la huelga, que será lícita cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- Derecho a dirimir sus conflictos obrero-patronales, ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Derecho a la obtención de créditos, para la obtención de bienes muebles o inmuebles.
- Derecho a recibir su salario en moneda de curso legal circulante y no en especie, a efecto de evitar la reaparición de las tiendas de raya.
- Derecho a percibir reparto de utilidades, respecto a las que ingrese el empleador por los bienes o servicios que produzca en el centro de trabajo.
- Derecho de las mujeres a gozar de un periodo de descanso anterior y posterior al parto, para protección de la madre y de su futuro hija o hijo.
- Derecho a establecer las condiciones bajo las cuales se va a prestar el servicio contratado en un contrato individual de trabajo, produciendo certeza jurídica para empleador y empleado.
- Derecho a gozar de los días de descanso establecidos en la Ley, en un respeto irrestricto a conmemoraciones cívicas o tradicionales de los trabajadores.
- Derecho a gozar de un salario mínimo, en respeto a su derecho al mínimo vital.
- Derecho a un salario igual por un trabajo igual sin discriminación de ninguna índole, para acatar el derecho humano a la igualdad.
- Derecho a un aguinaldo, que consistirá en una gratificación anual que el empleador está obligado a entregar al trabajador, hasta por 15 días para quienes sean destinatarios del apartado A del artículo 123 constitucional y de 40 días para aquellos regulados en el apartado B de dicho numeral.
- Derecho a que el servicio de colocación de los trabajadores, mediante bolsas de trabajo de carácter gubernamental o particular sea gratuito.
- Derecho a gozar de un periodo vacacional, que permita la integración con su familia, y la conservación de su integridad física y mental.

- Derecho al pago de una prima de antigüedad, consistente en 12 días de salario por cada año laborado, pagadero cuando es separado sin causa legal de su trabajo o al tener más de quince años al servicio de su empleador en caso de separación voluntaria.

En relación a estos derechos humanos laborales se pueden hacer valer a través de organismos jurisdiccionales e instituciones no jurisdiccionales, así como ante organismos y tribunales de carácter internacional¹⁷, y están en constante expansión en virtud del desarrollo económico de los países. Los habitantes de los Estados que son parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos¹⁸, pueden hacerlos valer a través de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la cual tiene la facultad de recomendar a los Estados miembros que informen las acciones que implementen para el respeto de los citados derechos.

Ahora bien, en el marco del proceso de formación de una nueva cultura civilizatoria, en la que teoría e historia configuran nuevos escenarios de conocimiento y realidades sociales, una importante institución supranacional, la

17 La materia laboral en el sistema jurídico mexicano incluye a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con sus artículos 1°, 5° y 123; la Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado como reglamentaria del apartado B del mismo numeral. Entre los organismos de carácter administrativo se encuentra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y su Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), así como las Secretarías del Trabajo en las entidades federativas. Los organismos jurisdiccionales son las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, así como el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; y el no jurisdiccional se integra por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y los Organismos Públicos Locales de Derechos Humanos. Entre los organismos internacionales que conocen de la defensa de derechos humanos en general y derechos laborales en particular se encuentran la Comisión y Corte Interamericana de Derechos Humanos.

18 Estados que son parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos: Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominica, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Surinam y Uruguay.

Organización Internacional del Trabajo, adoptó en su 87va reunión, en 1999, el Programa de Trabajo Decente, con el cual se compromete a promover las condiciones que brinden oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Todas ellas son aspiraciones que el ser humano tiene derecho de alcanzar.

Fue entonces cuando por primera vez se presentó la noción del trabajo decente¹⁹, el cual debe orientarse a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: 1) la promoción de los derechos laborales; 2) la promoción del empleo; 3) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad; y 4) el fomento del diálogo social²⁰. Es decir, la noción de trabajo decente está integrada por los siguientes componentes:

- 1) trabajo productivo;
- 2) con protección de derechos;
- 3) con ingresos adecuados;
- 4) con protección social;
- 5) con presencia del tripartismo y del diálogo social.

Asimismo, en la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2000, se presentó una nueva metodología en la que el trabajo decente debe entenderse como un concepto integrador, en cuya realización es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protección y el diálogo en un todo; además, debe constituir una meta, un marco para la definición y la

¹⁹ El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres

²⁰ Programa de trabajo decente por país de la OIT: una guía práctica, cuarta edición. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2016

actuación de políticas, un método de organización de actividades y programas, y una plataforma para la asociación con otras entidades.

Considerando lo anterior, se puede mencionar que el término trabajo decente es un concepto en construcción, de carácter integrador y de amplio contenido ético y de justicia social. Así, varios investigadores han tratado de abordarlo, como lo hace Amartya Sen (2000), quien señala que este concepto tiene un sentido universal, ya que alcanza a todos los trabajadores; asimismo, permite a la vez realizar análisis económicos y éticos: *“Es, sin duda, un objetivo de gran calado, puesto que abarca a todos los trabajadores, sea cual sea el modo y el sector en donde trabajen: el trabajo asalariado, por cuenta propia y a domicilio, ya sea en la economía regular o en el sector no estructurado (informal)”*²¹. Además, en relación a la segunda característica conceptual, dice que:

“...se debe insistir en la idea de los derechos. Además de trazarse los objetivos generales de la OIT, el ámbito del razonamiento práctico se extiende más allá de la suma de estos objetivos, para defender el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. Lo que confiere especial significación al planteamiento es que no se limita a los derechos plasmados en la legislación laboral vigente, ni a la tarea (...) de establecer nuevos derechos jurídicos mediante leyes nuevas. El marco que se establece parte de la idea de que existen algunos derechos fundamentales que deben reconocerse aunque no estén proclamados en la legislación porque son consustanciales a toda sociedad decente”²²

En esta misma línea de reflexión encontramos que el trabajo decente, como un mecanismo que promueve los derechos y la seguridad del trabajo, es un modelo aplicable a todas las sociedades, ya que es voluntad general de los pueblos oponerse al trabajo forzoso e infantil, a la falta de libertad, a la

21 Sen, Amartya. Trabajo y derechos. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, 2000, págs. 129–139.

22 Ídem pág. 133

discriminación y a las condiciones precarias en un sentido amplio. Así, este concepto presenta un sentido de aspiración universal.

En síntesis, la OIT, al hablar de trabajo decente, se refiere al conjunto de oportunidades y capacidades que los individuos tienen derecho de alcanzar en la sociedad para poder tener acceso a la equidad, la libertad, la seguridad y la dignidad, un conjunto de derechos sociales cuya responsabilidad real es de la sociedad. De esta manera, la propuesta de trabajo decente de la OIT está en completa sincronía con la teoría del desarrollo humano y como ésta, en el ámbito de las relaciones laborales, ha logrado presentar una propuesta teórica sistémica de la que se desprenden políticas públicas y privadas integrales y complementarias para la consecución de sus objetivos.

2.3 Antecedentes del trabajador

El hombre es un animal social, *zoon politikon*²³ que, todavía hoy, a través de la variedad de complejos ecológicos, a través de las diversidades de ritmo en la marcha del progreso técnico, de evolución en la estructura y el nivel económico de las sociedades, se ocupa esencialmente del trabajo. El trabajo es un común denominador y una condición de toda vida humana en sociedad; los ejemplos clásicos de trabajo animal, con frecuencia citados, los de algunos insectos (hormigas, termitas, abejas) o mamíferos (castores) han sido atribuidos por la psicología zoológica a comportamientos instintivos, en un medio de estímulos determinados. Desde que hay adaptación a una situación imprevista y, por ejemplo, fabricación de utensilios, nos acercamos, como lo demostraron las célebres experiencias de Kohler (1928) con monos superiores en Tenerife, a las condiciones y exigencias intelectuales del trabajo humano.

23 Concepto creado por Aristóteles, cuyo significado literal de la expresión es «animal político» o «animal cívico» y hace referencia al ser humano el cual, a diferencia de los animales, posee la capacidad de relacionarse políticamente; es decir, crear sociedades y organizar la vida en ciudades.

Antes de que a principios del siglo XIX se popularizaran las palabras trabajador y jornalero, los términos más habituales para referirse a estos individuos eran oficial, mancebo y los referidos a ocupaciones laborales específicas (tejedor, zapatero, albañil, etcétera)²⁴. Este hecho, que en apariencia puede resultar una mera diferencia de vocabulario para aludir a unos mismos sujetos, constituye la expresión de una distinción mucho más profunda entre formas radicalmente distintas de concebir el trabajo y su práctica. En primer lugar, porque los términos oficial y mancebo refieren a la situación que un individuo ocupa en una comunidad corporativa y jerarquizada en la que se establecen diferencias de índole jurídica entre sus miembros; la condición de oficial no se derivaba de la mera práctica laboral, sino del estatus particular de un individuo dentro del cuerpo de oficio. En segundo lugar, y como resultado de lo anterior, porque el hecho de que los individuos que trabajaban fueran designados por sus oficios y que no hubiera un concepto común para definirlos a todos revela que el trabajo no era concebido como una actividad general de la que pudiera extraerse un principio de diferenciación y de identidad. En vez de ello, la actividad laboral era una práctica que resultaba indistinguible e inseparable de una profesión o arte mecánica particular.

Al enfocarnos al término trabajador, encontramos la definición que maneja el Diccionario Jurídico²⁵, el cual nos hace referencia a toda persona que trabaja; en efecto, su significado es más restringido puesto que, en general, comprende solo al trabajador dependiente (o subordinado); es decir, a las personas que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un

24 Según García Balañà, en su libro Trabajadores. Lenguaje y experiencia en la formación del movimiento obrero, 2004, págs. 331 y 337, el registro civil de Cataluña a principios de 1840 todavía distinguía a los individuos que trabajaban por el nombre de sus oficios, siendo esta denominación sustituida en los años siguientes por vocablos como trabajador, jornalero u operario.

25 Diccionario Jurídico 2005. Consultor Jurídico Digital consultado desde la página <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/trabajador/trabajador.htm>

empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente. En este mismo sentido se entiende que el trabajador es toda persona que presta contractualmente su actividad personal por cuenta y dirección de quien lo retribuye en condiciones de dependencia o subordinación.

Como señalamos, este término se aplica a todas las personas que son empleadas para desempeñar un cargo con actividades o funciones específicas y que estarán sujetos al mandato de un jefe inmediato, pero que no solamente es aplicado a obreros industriales, sino también a los que trabajan en un comercio, en una empresa o instituciones ya sean del sector privado o al servicio del estado, entre ellos podemos mencionar a los técnicos, periodistas, burócratas, etc.

Friedman (1978)²⁶, hace un estudio contemplando que los seres humanos desde las épocas prehispánicas siempre se han dedicado a forjar un trabajo que cubra las necesidades de subsistencia y que, con el paso del tiempo y diversas épocas, han cubierto las condiciones de vida ya sea social, económica, educativa y de salud; aunque, en la actualidad, las personas se han adaptado a las actividades y funciones de diversos trabajos que van desarrollándose desde actividades que suelen ser rurales, industriales, hasta las últimas tecnologías.

Siguiendo las líneas interpretativas existentes en otros países, en los trabajos de investigación realizados por Redondo (2012)²⁷, entre las décadas de 1960 y 1980, y que influyeron poderosamente en la mayor parte de los estudios posteriores, el movimiento obrero español se concibió y explicó como la consecuencia de la aparición de un grupo social específico: la clase obrera. Los historiadores señalaron que dicha clase emergió de la progresiva separación entre el trabajo y la propiedad de los medios de producción, derivada de la implantación

²⁶ Friedman, George. Tratado de Sociología del Trabajo. Fondo de Cultura económica. México 1978. pág.13.

²⁷ Redondo, Felipe de Jesús. Trabajadores: lenguaje y experiencia en la formación del movimiento obrero español, Genuve Ediciones 2012, pág. 20

de la economía de mercado capitalista y el desarrollo de los procesos de industrialización y proletarización.

A escala individual, el ser humano también debía procurar que lo espiritual prevaleciera sobre los impulsos materiales de la carne, relacionados con el pecado, y dotar de orden a la naturaleza informe. Precisamente, el trabajo era una de las actividades que permitían al individuo llevar a cabo dicha acción. En el idioma castellano de los siglos XVII y XVIII, el verbo trabajar significaba, literalmente, formar, disponer o ejecutar alguna cosa, arreglándose a método, y orden. Es decir, dar forma a lo informe y ordenar lo desordenado de acuerdo a un conjunto de técnicas y disciplinas que constituían un método. De esta manera, el trabajo se convertía en el arte de ordenar la naturaleza y de asignarle un sentido dentro del plan de la Creación.

Ahora bien, no todos los trabajos eran iguales. Los mejor valorados eran los englobados bajo la denominación de artes mecánicas, las cuales simbolizaban el poder ordenador del espíritu humano sobre el caos de la naturaleza. El ejercicio de estas artes elevaba al ser humano por encima de las demás criaturas y le otorgaba un cierto honor, diferenciando al artesano de otros operarios dedicados a labores que no requerían de un sistema metódico de trabajo. No obstante, toda actividad laboral entrañaba el contacto directo del individuo con el mundo material, exponiéndolo a su atribuido efecto corruptor. Esta es la razón que justificaba el sometimiento de los individuos que trabajaban a la autoridad de quienes no trabajaban (el rey y la nobleza) y de los encargados de guiar espiritualmente a la sociedad (el clero).

El movimiento obrero era la expresión reivindicativa de los intereses de esta nueva clase social, pues dicho movimiento se manifestaba (cuando el género de producción capitalista, que es el que crea la clase obrera, se ha desarrollado en un país) e implicaba necesariamente la *“existencia de un proletariado cuyo único o fundamental medio de vida es la venta de su fuerza de trabajo; que ese*

proletariado tenga conciencia de clase (...); que esa conciencia se manifieste (...) en una lucha por mejorar o transformar la sociedad"²⁸. Este vínculo causal entre capitalismo, clase obrera y movimiento obrero se anudó de una manera tan sólida que la aparición del último se convirtió en la prueba de la necesaria existencia de los dos anteriores.

Así, se ha supuesto que el movimiento obrero entraña, forzosamente, el proceso de proletarización creador de la clase obrera. Los historiadores que detectaron fenómenos habitualmente relacionados con el movimiento obrero en el siglo XIX —entre ellos, la realización de huelgas que movilizan a empleados de oficios distintos; la aparición de los sindicatos; la expresión pública de los conflictos laborales a través de órganos de prensa y manifestaciones, o la lucha por los derechos políticos—, los explicaron remitiéndose al impacto de la proletarización y la industrialización, a pesar de la escasa importancia que estos procesos tuvieron en el mundo hispano de los siglos XVIII y XIX. De ahí que se afirmase que “negar la revolución industrial sería negar la aparición del proletariado, y, por consiguiente, del movimiento obrero”²⁹.

Esta interpretación conlleva una concepción específica de la relación entre las condiciones materiales de vida y trabajo, y las acciones de los individuos, según la cual las condiciones y relaciones sociales conforman la realidad objetiva, es decir, una estructura de relaciones materiales (socioeconómicas) dotada de significados propios e independientes, los cuales determinan o condicionan causalmente las identidades, las experiencias y los intereses de los individuos y encaminan sus acciones. Desde este punto de vista, el sujeto del movimiento obrero es, forzosamente, la clase obrera, es decir, aquel grupo social distinguido por su posición en la estructura de las relaciones de producción. Así se considera el hecho de no poseer los medios de producción y trabajar por cuenta ajena como

²⁸ La primera cita en Tuñón de Lara 1966, la segunda en Calero 1974.

²⁹ Sanz, Vicente. *D'artesans a proletaris. La manufactura del Cànem a Castelló (1732-1843)*, Diputación de Castelló, Castelló 1995. Pág. 321-322.

la esencia de la naturaleza obrera, lo que lo llevó a excluir del movimiento obrero a quienes trabajaban por cuenta propia o ejercían algún control sobre los medios y el proceso de producción, como los campesinos y artesanos.

Por otro lado, y según la idea cristiana del Pecado Original, el trabajo tenía un segundo significado: era una condena divina que traía consigo sufrimiento y esfuerzo, resultado del contacto con una naturaleza inhóspita que debía ser domada constantemente. En la Edad Moderna, el verbo trabajar era sinónimo de vejar y afligir, mientras que trabajo se definía como dificultad, impedimento, perjuicio, penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz³⁰. El contacto con la naturaleza embrutecía a los individuos y los inhabilitaba para las labores de gobierno.

Desde esta perspectiva, el trabajo envilecía, es decir, convertía a quien lo practicaba en un miembro de las clases viles y serviles, encargados de mantener a quienes dirigían la sociedad. En este caso, el ejercicio de la autoridad se justificaba como un medio necesario de protección contra el desorden que conllevaba el contacto de los individuos con lo material. De ahí que se considerase a estos individuos como necesariamente sometidos a un poder superior que domesticase sus instintos naturales, concebidos como impulsos perversos. En suma, en el Antiguo Régimen el individuo que trabajaba se concibió como un miembro de la sociedad estamental, cuya actividad laboral lo convertía en sujeto perteneciente a los cuerpos serviles de la sociedad y a una comunidad de oficio concreta.

Dicha concepción, en sus términos básicos, perduró hasta el siglo XIX y siguió determinando, aunque parcialmente, la conducta de muchos operarios y dueños de taller de oficios tradicionales. Esto explica, por ejemplo, el

30 En los diccionarios de finales del siglo XVIII, la etimología latina del término trabajo remitía a *trepalium*, es decir, lugar de tormento. RAE 1969 (1737), pág. 889.

comportamiento de los maestros que se negaron a ampliar sus talleres y que contribuyeron al mantenimiento de mecanismos de control comunitario del oficio. El apoyo de algunos maestros a las reivindicaciones de los oficiales en defensa del oficio a finales del siglo XIX y principios del XX en determinadas localidades españolas puede entenderse como otra muestra del mantenimiento de esta concepción comunitaria.

Todo ello implica una cuestión fundamental: la aparición del sujeto trabajador a mediados del siglo XIX, que movilizó a operarios de comunidades profesionales distintas bajo una misma identidad en una lucha por unos objetivos comunes, conllevó una profunda transformación en la manera histórica de concebir la actividad laboral y el mundo, si bien las nuevas concepciones convivieron, se relacionaron y mezclaron con las antiguas de diversas maneras.

A partir de 1840 se constata una transformación esencial en el carácter de los conflictos laborales en España. En la provincia de Barcelona, varios grupos de operarios urbanos comenzaron a formular nuevas demandas y a realizar nuevas acciones, entre ellas la creación de las primeras sociedades de resistencia laboral entre 1840 y 1843, coincidiendo con el periodo del Trienio Progresista. Su objetivo fundamental era luchar contra las disminuciones salariales. Sin embargo, estos descensos habían existido con anterioridad y, aunque habían originado conflictos, no habían motivado estas respuestas de los operarios.

A finales del Antiguo Régimen, la mayor parte de los tejedores de algodón laboraba en sus casas, en talleres de dimensiones familiares y en fábricas de tamaño pequeño o mediano. Sus patronos, comerciantes y tejedores enriquecidos, les pagaban por el número y las dimensiones de las piezas que tejían semanalmente. Para incrementar su productividad, algunos fabricantes exigieron a sus empleados la elaboración de piezas de mayor longitud (o tiro) sin aumentar el precio que pagaban por ellas al menos desde finales del siglo XVIII, cuando la industria algodonera estaba ya consolidada. Esta práctica era motivo de disputa

con sus empleados, aunque no era nueva en el mundo laboral ni exclusiva del sector algodonero.

En los siglos XVII y XVIII, los tejedores de lana y los pelaires catalanes se enfrentaron por una cuestión similar. Los pelaires, que proporcionaban la materia prima a los gremios de tejedores y se encargaban de las labores preliminares y de acabado de los productos (como el tinte), pretendieron disminuir el precio de las telas manufacturadas por los tejedores. Esto se oponía a las ordenanzas de los gremios de tejedores, y fue defendiéndolas como los tejedores lograron que las autoridades obligaran a los pelaires a respetarlas. Sin embargo, a finales del siglo XVIII las reformas ilustradas dejaron sin validez la regulación gremial en el sector textil. En 1789, una real cédula proclamó la absoluta libertad de los fabricantes para decidir el ancho y número de hilos de los tejidos, pudiendo inventarlos, imitarlos y variarlos libremente sin sujeción a cuenta, marca ni peso.

Los fabricantes algodoneros aprovecharon esta nueva legislación para ampliar la longitud de las telas, lo que se aprecia de manera indirecta en las nuevas medidas adoptadas por las autoridades para evitar el empobrecimiento de la calidad de los artículos textiles. A este respecto, los tejedores, para mantener su nivel de ingresos, se vieron obligados a trabajar más rápido y, por tanto, con menos cuidado, lo que repercutía en el producto final. Para evitar el descenso en la calidad de las telas, en 1795 la Junta General de Comercio hizo saber a los fabricantes que no estaban autorizados a engañar a los compradores rebajando la excelencia de los tejidos y urgió a las autoridades locales a evitar los perjudiciales excesos de tiro, y demás vicios substanciales y opuestos a la bondad esencial de las ropas³¹.

Pero en el siglo XVIII, los pensadores y políticos ilustrados afirmaron que la cuestión relevante para el buen gobierno no era la cantidad de pobladores, sino su calidad. Para los ilustrados, las autoridades debían garantizar las condiciones

³¹ Novísima Recopilación de las Leyes de España, 1805, Libro VIII, Título XXIV, Ley X.

necesarias para que una población fuera «robusta», viviera más y mejor y, como consecuencia, pudiera también trabajar más y mejor y contribuir, así, a la felicidad pública. De ahí que hablaran de la felicidad de los súbditos como el objetivo primordial de la administración política de la población. Una felicidad concebida en términos de una aspiración general de todos los individuos a buscar el placer y la satisfacción de sus necesidades vitales.

Esta felicidad individual se instituyó en el objetivo fundamental del buen gobierno a finales del siglo XVIII y es precisamente la que permite entender las quejas y acciones de los tejedores barceloneses ante las instituciones. Desde la perspectiva de los tejedores, la disminución de los salarios constituía un atentado contra la vida y la felicidad de los súbditos productores que las autoridades debían atajar. Como expresaron ante el capitán general de Cataluña en 1833, el descenso de sus jornales y los despidos significaban la imposición de una carga injusta que les impedía vivir felizmente.

Esta situación cambió con las primeras medidas de carácter liberal que se aprobaron en los últimos años del reinado de Fernando VII y, sobre todo, con el periodo revolucionario que se abrió tras la muerte del monarca absolutista a finales de 1833. La consolidación del régimen liberal acarrió la implantación de un nuevo marco legal asentado en los principios de libertad e igualdad de derechos entre los individuos, lo que trajo consigo dos profundas consecuencias para las relaciones laborales.

En primer lugar, el contrato laboral fue definido como un contrato libre entre individuos jurídicamente iguales sin la mediación de ninguna institución. Así quedó dispuesto en el Código de Comercio de 1829, en el que el contrato laboral se reguló como un intercambio de servicios entre individuos libres e iguales³².

³² El Código de Comercio de 1829 reguló las relaciones laborales en la industria textil desde su promulgación, y en los oficios agremiados desde la abolición de las ordenanzas gremiales en 1834-36, hasta finales del siglo XIX. Barnosell 1997a, pág. 179

Esta nueva concepción llevó a muchos fabricantes a seguir disminuyendo los salarios. Entre 1831 y 1834, la Comisión de Fábricas rechazó las demandas de los tejedores y la intervención de la autoridad en los conflictos laborales escudándose en el principio de la libertad individual³³.

En suma, en el Antiguo Régimen el individuo que trabajaba se concibió como un miembro de la sociedad estamental, cuya actividad laboral lo convertía en sujeto perteneciente a los cuerpos serviles de la sociedad y a una comunidad de oficio concreta.

2.4 Antecedentes de Congresos Obreros en el Siglo XIX

Antes del nacimiento formal del derecho del trabajo, la tarea de establecer las normas, por la vía de las exigencias, correspondió a los múltiples congresos obreros que se celebraron a partir de la mitad del siglo XIX. Amaro del Rosal³⁴, invoca como primer Congreso, celebrado en Londres en el mes de junio de 1847, el de la “Liga de los Comunistas”, que precede a la publicación, un año después, del Manifiesto.

En 1862 y 1864 se tienen lugar en Londres dos conferencias preparatorias de la Primera Internacional Obrera, quiere decir, de la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT). Ésta, entre 1866 y 1876 se reúne de nuevo en Ginebra, Lausana, Bruselas, Basilea, Londres (Conferencia Internacional en 1871), La Haya, Ginebra y Filadelfia. La fracción partidaria de la AIT (el grupo anarquista), entre 1872 y 1900 lleva a cabo congresos en Saint-Imier (Suiza), Ginebra, Bruselas, Berna, Verviers (Bélgica), Londres (dos veces) y París. A su vez

33 Carreras, Albert y Xavier Tafunell. Historia Económica de la España contemporánea, Crítica, Barcelona 2004. Pág. 112

34 Del Rosal, Amaro. Los congresos obreros internacionales en el siglo XIX. De la joven Europa a la Segunda Internacional, México, Grijalbo, 1958.

congresos internacionales socialistas se reúnen en Gante (Bélgica) y Coire (Suiza).

La Segunda Internacional Obrera lleva a cabo su Congreso fundador en París, en 1889 y los siguientes en Bruselas (1891), Zúrich (1893), Londres (1896) y París (1900). Cinco Congresos y conferencias de tipo corporativo tienen lugar en París y Londres, entre 1883 y 1900³⁵. El documento fundatorio de la AIT de 1864, redactado el proyecto por Marx, tiene el tono de un documento orgánico, destinado a fijar los puntos principales de la organización de la AIT. Sin embargo, destaca la afirmación de que la emancipación de los trabajadores debe ser obra de los trabajadores mismos; que debe procurarse terminar con el dominio de clase; que la supeditación del trabajador al capital es la fuente de toda servidumbre política, moral y material y que el gran fin de todo movimiento político debe de ser la emancipación económica de los trabajadores la que no constituye un problema local o nacional sino que interesa a todas las naciones civilizadas. Dicho de otro modo, proclama el internacionalismo proletario³⁶.

Lo anterior observa un objetivo esencialmente diferente, mucho más concreto en cuanto a servir de base para las condiciones de trabajo, el acuerdo adoptado por el Congreso constituyente de la Segunda Internacional que exige el dictado de una legislación protectora cuyas bases expone con precisión.

- a) Limitación de la jornada de trabajo al máximo de ocho horas para los adultos.
- b) Prohibición del trabajo de los niños menores de catorce años; de 14 a 18, reducción de la jornada a seis horas para ambos sexos.
- c) Supresión del trabajo nocturno, salvo en aquellas ramas de industria que por su naturaleza exige un funcionamiento ininterrumpido.

³⁵ Ídem, pp. 13-14

³⁶ Ídem, pp. 142-145.

- d) Prohibición del trabajo a las mujeres en todas las ramas de la industria que afecten muy particularmente al organismo femenino.
- e) Supresión del trabajo nocturno para las mujeres y los obreros de menos de dieciocho años.
- f) Reposo ininterrumpido de treinta y seis horas por lo menos, semanalmente para todos los trabajadores.
- g) Prohibición de ciertos géneros de industrias y de ciertos modos de fabricación perjudiciales a la salud de los trabajadores.
- h) Supresión del regateo.
- i) Supresión del pago en especie así como de las cooperativas patronales.
- j) Supresión de las oficinas de colocación.
- k) Vigilancia en todos los talleres y establecimientos industriales, comprendiendo la industria doméstica, por inspectores retribuidos por el Estado y elegidos, al menos la mitad, por los propios obreros.

No cabe duda que estos principios enuncian las bases de una legislación laboral necesariamente protectora de los trabajadores. No son muy diferentes los enunciados de las leyes laborales puestas en vigor desde finales del siglo XIX y a lo largo del XX, salvo en la etapa actual claramente dominada por el neoliberalismo y el revisionismo.

2.5 El Tratado de Paz de Versalles, la Constitución de Weimar y la Constitución de la República Española.

La consolidación del derecho del trabajo se produjo a partir del fin de la Primera Guerra Mundial. Las razones no necesariamente coinciden con un espíritu social dominante, por el contrario, se puede afirmar que es el producto de una acción defensiva, temerosa frente al nacimiento, en Rusia en 1917, como consecuencia de la Revolución bolchevique, del primer Estado socialista en el mundo. No puede olvidarse que la Guerra fue de enfrentamiento de países imperialistas y capitalistas en busca de mejores mercados.

Versalles establece los primeros pasos del Estado de Bienestar³⁷ y compromete, inclusive, la formación de la Organización Internacional del Trabajo que se constituye en la Conferencia de Washington del mismo año 1919, y cataloga los derechos sociales en la parte XIII del Tratado, cuya semejanza con el mensaje mexicano de 1917 es notable. En el mismo año de 1919, se aprueba la Constitución de la República de Weimar, sustituta generosa y precaria del Imperio alemán que en su capítulo quinto denominado “Vida económica”, consagra también derechos sociales como la libertad de coalición; la seguridad social, la necesaria implantación internacional de una reglamentación que garantice a la clase obrera de todo el mundo un mínimo de derechos sociales, reflejo indiscutido de Versalles y el deber de trabajar; el derecho al trabajo y el seguro de desempleo.

El advenimiento de la República, el 14 de abril de 1931, transformó la imagen de España, reiteradamente monárquica, y dio origen, a fines del mismo año, a la promulgación de la Constitución del 9 de diciembre. En ella se declaraba que “España es una República democrática de trabajadores de toda clase, que se organiza en régimen de libertad y de justicia”; también se proclamó la libertad sindical y se listaron los principales derechos individuales de los trabajadores y, en claro seguimiento del modelo de Weimar “la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores”.

37 El estado del bienestar en relación a los derechos económicos, sociales y culturales, considerados como derechos humanos se define como el paso de una seguridad social solo para algunos, a una seguridad social para todos los ciudadanos, marca la aparición del Estado de bienes. Los derechos de seguridad social, es decir las pensiones, la sanidad, el desempleo, junto a los servicios sociales, el derecho a la educación, la cultura y otros servicios públicos aplicados al conjunto de los ciudadanos y no solo a los trabajadores definirán la política de paz social y bienestar social como sello de identidad de las democracias europeas más avanzadas. https://es.wikipedia.org/wiki/Estado_del_bienestar#cite_note-iniciativasocial-1, Consultado en línea el 21 de junio de 2018

La paz, con derrotas económicas de los dos lados, provocó un esfuerzo de reconstrucción que regeneró las viejas conquistas obreras y colocó al mundo en la posición del pleno empleo, con las economías del Tercer Mundo en un proceso de desarrollo sostenido. El Estado de Bienestar vivió su mejor momento y con él el Derecho del trabajo y la Seguridad Social. Pero las crisis son recurrentes y en 1973 el mundo volvió a los problemas del desempleo; la inflación y las medidas dramáticas asumidas muchas veces unilateralmente por los Estados y otras con los mecanismos de la concertación social. *“Las víctimas propicias han sido sin duda los trabajadores, que ven mermadas sus antiguas conquistas sociales y la quiebra de la seguridad social hoy en trance de privatización alarmante. Se habla, inclusive, del fin del trabajo”* (Rifkin, Jeremy. 1996)³⁸. Pero de lo que no cabe duda es de que, lo que nació con tanta fuerza, entre el final del siglo XIX y el principio del siglo XX, en sus decadencias pasa, sin el menor género de dudas, por un serio problema de falta de esperanzas.

2.6 Derechos del trabajador asalariado

La doctrina moderna del derecho del trabajo ha ampliado, desde hace varios años, el término laboral contrato de trabajo con el de relación de trabajo, mejor ajustado a la realidad existente entre una persona que solicita un servicio y otra que lo ofrece, a cambio de una remuneración que se conviene previamente entre ambos. La Ley Federal del Trabajo de 1931 sólo se refirió al primero de estos términos y definió como contrato individual de trabajo aquel por el cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida³⁹. Definió, asimismo, como trabajador a la persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de

38 Rifkin, Jeremy. El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. Buenos Aires, México 1996. Ed. Paidós. Pág. 48

³⁹ Artículo 17 de la Ley Federal de los Trabajadores de 1931

ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo⁴⁰. La Ley vigente, promulgada en 1970, ha preferido adoptar el término "relación de trabajo", sin abandonar el de contrato, advirtiendo: se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona mediante el pago de un salario.

Como podemos ver, el contrato de trabajo es, cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario⁴¹. La distinción jurídica entre ambos términos se encuentra, según el autor Cabanellas⁴², en el hecho de que mientras el contrato es un acuerdo de voluntades, la relación de trabajo es el efecto de dicho contrato, o sea de su ejecución; es la imposición legal normativa que determina el legislador por sobre la voluntad de los contratantes. Para otros autores, se trata de nociones distintas porque el contrato precede y preside el acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de trabajo se concreta y comienza a partir del momento en que el trabajador inicia la prestación del servicio.

Es, por lo mismo, el momento en el que la energía de la persona es utilizada, cuando nace la relación laboral y cuando es la Ley la que suple la voluntad patronal a efecto de fijar las condiciones bajo las cuales ha de prestarse el servicio. De acuerdo al autor Santiago Barajas (2004)⁴³, la finalidad de esta suplencia es proteger al trabajador contra cualquier contingencia que pueda sobrevenir y queden garantizadas, por una parte, su remuneración y, por otra, su empleo.

40 Ibidem Art. 3º.

41 Artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores de 1970

42 Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Ed. Heliasta SRL. 1993

43 Barajas, Montes de Oca, Santiago. Derechos del trabajador asalariado, IPN / IIJ - UNAM, 2004. Pág. 28 <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bidigecestsp/detail.action?docID=3190465>, consultado en línea el 19 de junio de 2018.

En suma, la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le hubiese dado origen, por virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, inspirado por un conjunto de derechos humanos más que propiamente contractuales. Por lo tanto, es la fuerza del derecho del trabajo, atrayendo a su órbita factores sociales importantes y fortaleciendo el principio de irrenunciabilidad de derechos, la que rige la relación laboral y le otorgan mayor eficacia jurídica, en beneficio exclusivo del trabajador. De ahí su trascendencia actual y la aceptación legislativa.

En esencia, si bien es cierto que, en el ámbito de las contrataciones colectivas, el trabajador conserva igualdad de derechos y obligaciones respecto del o de los patronos, por la naturaleza de las cláusulas, disposiciones, funciones y tabuladores ajustados a los oficios o empleos requeridos, tratándose de trabajadores individuales, es imprescindible que se fijen con absoluta precisión las condiciones de trabajo. De ahí la necesidad de que la especificación que ostente la relación de trabajo se encuentre sustentada en la Ley. Tratándose de contrato escrito, serán los términos del mismo los que prevalezcan.

Ahora bien, la mayor parte de los países han promulgado códigos de trabajo, otros, códigos sociales y algunos, simples leyes o estatutos del trabajo, en los cuales se encuentra comprendida la reglamentación de las relaciones laborales, destacándose en todos ellos las siguientes materias: condiciones generales de trabajo, derechos y obligaciones de los trabajadores, formas de remuneración, jornada, métodos de formación profesional, descansos y periodos vacacionales; asimismo, sistemas de contratación individual o colectiva, función de comisiones o comités mixtos internos y sus formas de integración, medidas de asistencia social para el trabajador y su familia, incluidos subsidios personales o familiares, reglas aplicables al trabajo de mujeres y menores, reglas de excepción para cierto tipo de actividades y disposiciones para la solución de conflictos y reclamaciones presentadas por los trabajadores. Algunos incluyen normas de

seguridad social y servicios sociales como se denomina a determinadas prestaciones.

Nuestra Ley Federal del Trabajo es, en rigor, un código laboral aun cuando no lleve este nombre y, en sentido jurídico estricto, es una ley reglamentaria de disposiciones constitucionales incluidas en el artículo 123 de nuestra Constitución Política. De ahí que se exprese que, a falta de disposición en la Constitución, en la propia Ley o en sus reglamentos y en los tratados internacionales, se tomarán en cuenta las disposiciones generales que regulen casos semejantes, al igual que los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que derivan del citado artículo 123, la jurisprudencia y la equidad.

En consecuencia, todos los aspectos que norman la relación de trabajo se encuentran comprendidos en la propia Ley. Sin embargo, otras disposiciones específicas o particulares incluidas en los contratos de trabajo, sean individuales o colectivos, tienen también aplicación en la relación laboral y conservan igual valor legal o de carácter obligatorio, tanto para patronos como para trabajadores, por cuyo motivo, las llamadas cláusulas contractuales deben ser cumplidas y su violación implica, asimismo, una transgresión jurídica que debe ser rectificadas y ajustada a los principios de derecho, En los contratos individuales pueden presentarse omisiones o alteraciones a los principios legales, pero en tales situaciones, la Ley es la encargada de suplir cualquier deficiencia contractual.

2.7 El régimen Porfirista, la organización de trabajadores

El régimen porfirista fue precisamente la época donde se hace referencia a la medida de los capitales nacionales y era quienes contemplaban la organización de los trabajadores y extranjeros que consolidaban la industria moderna en México en el periodo de 1870; los artesanos, sintiéndose incapaces de competir con los nuevos procedimientos maquinistas de producción, tuvieron que abandonar sus herramientas y convertirse en obreros asalariados de los capitalistas. Pese que

este proletariado, fue víctima de la explotación del capitalismo, dio origen a una organización en busca de sus derechos, en defenderse, y lo establecieron; primero con la organización de sociedades mutualistas y más tarde las cooperativistas, que fueron los antecedentes del sindicalismo y las luchas proletarias.

A pesar de que los trabajadores mexicanos de la época porfirista se encontraban desorientados, continuaron sus esfuerzos por conseguir la unidad necesaria para enfrentarse a los capitalistas; en ningún momento su fuerza y valentía decayó y así fue como lograron organizar los círculos de obreros libre en el año de 1872. A raíz de este logro, se crearon instituciones cuyo objetivo primordial era el de velar por los intereses y beneficios de la clase trabajadora y continuar con la lucha por mejorar las condiciones laborales del trabajador, pero, sobre todo, no abandonar la lucha por mejorar las clases proletarias. Más adelante, en 1905, existió un programa del partido liberal mexicano socialista quien fue dirigida por Manuel Ávila, y Flores Magón, quienes reclamaban lo siguiente:

1. Jornada Máxima de 8 horas diarias
2. Salarios mínimos de un peso
3. Higiene en fábricas y talleres
4. Garantías de la vida del trabajador
5. Prohibición del trabajo infantil
6. Descanso dominical
7. Indemnización por accidentes
8. Pensión a los obreros que hubiesen agotado sus energías en el trabajo.

Al difundir todo esto en el país, los postulados del partido liberal mexicano sirvieron el poderoso estímulo para la clase trabajadora, a tal grado que en el próximo año todas las fábricas trabajaban para hacer efectivas las demandas y de esta forma crearon centros obreros.

2.8 Clasificación de los trabajadores.

Como hemos visto la lucha del hombre, por un trabajo digno y decente, y de los organismos por defender sus derechos humanos, nos llevan a visualizar que los trabajadores de igual manera tienen derechos y obligaciones y que, de acuerdo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se han clasificado, primero en los que regula el apartado A del artículo 123 y los que se amparan en el apartado B del mismo artículo; de este último es donde nacen los trabajadores al servicio del estado y los que a su vez también se clasifican en trabajadores de base y de confianza. Es precisamente en esta última clasificación donde se otorgan mayores beneficios a favor de un grupo y grandes desventajas al otro.

El artículo 123 Constitucional establece normas que regulan el procedimiento laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Los Tribunales Burocráticos, estas normas plantean derechos en materia de estabilidad en el empleo, vacaciones, salario mínimo, aguinaldo y las condiciones laborales en general. También crea el procedimiento de huelga entre otras garantías fundamentales para los trabajadores. Dentro de este histórico precepto se intentó plasmar los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase trabajadora, lo cual sería una pieza clave para el desarrollo de un pueblo que se encontraba en camino de consolidarse como un país constitucional y libre. Fue durante la Colonia, que las denominadas Leyes de Indias, formaron los cimientos de la legislación laboral, al plasmar disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las tiendas de raya.

Las principales aportaciones de esta disposición es que todas las personas tienen derecho al trabajo digno y útil, con el cual podrá garantizar su salario para satisfacer sus necesidades y a su vez ser útil para la sociedad. Se especifica que la jornada del trabajador no excederá las 8 horas diurnas o 7 horas nocturnas, los

menores de edad no deberán trabajar después de las 10 de la noche y en cuanto a las mujeres, durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo y peligro para su salud. Se sostiene que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías ni con vales. El patrón estará obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones del establecimiento como también serán responsables de los accidentes de trabajo y enfermedades de los trabajadores por el trabajo que se ejecute.

De igual manera la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 constitucional, rige las relaciones laborales comprendidas en el apartado A de dicho artículo y en relación a los trabajadores de confianza solo se les menciona en el numeral 9no., donde señala 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.

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

Por otro lado, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, regula las relaciones laborales entre los poderes públicos, ejecutivo, legislativo y judicial; así como la de los municipios, instituciones descentralizadas y desconcentradas del estado de Tabasco, y en su artículo 3 clasifica a los trabajadores en: De base, de obra determinada y tiempo determinado y de confianza. Más adelante en los numerales 4 y 5, especifica claramente quienes son cada uno de estos y, en el artículo 6, aclara la forma de cese de relación laboral de los llamados de confianza.

Artículo 3.- Para los efectos de esta Ley, los trabajadores se clasifican en:

- I. De base;
- II. De obra determinada y tiempo determinado; y
- III. De confianza.

Artículo 4.- Son trabajadores de base, los que prestan servicio permanente a cualquier entidad pública, consignado especialmente en el presupuesto de egresos.

Estos deben ser de nacionalidad mexicana, sólo podrán administrarse temporalmente extranjeros, cuando no exista disponibilidad de nacionales; debiendo comprometerse a capacitar en la especialidad de que se trate a quienes laboren con ellos.

Artículo 5.- Son trabajadores, de confianza los que realizan funciones de Dirección, inspección, supervisión, policía, fiscalización, vigilancia y los que realicen trabajos personales o exclusivos de los titulares o altos funcionarios de las Entidades Públicas. Además, los que las leyes orgánicas de dichas Entidades les asigne esa categoría.

Artículo 6.- Tratándose de trabajadores de confianza, las Entidades públicas de que se trate podrán rescindir la relación laboral, si existiere un motivo razonable de pérdida de confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de terminación de los efectos del nombramiento o contrato de trabajo.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se pronuncia en una tesis jurisprudencial⁴⁴ en torno a las relaciones laborales y señala que las relaciones laborales con sus trabajadores se rigen por el apartado A del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, por lo que la competencia para resolver los conflictos respectivos corresponde a las juntas de conciliación y

⁴⁴ Tesis 180/2012 (10a.) Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro XVI, Enero de 2013, Tomo 2; Pág. 734 consultado el 02 de abril de 2019; <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=2002585&Clase=DetalleTesisBL>

arbitraje. De los artículos 73, fracción X, 116, fracción VI y 123, apartado A, fracción XXXI, inciso b), punto 1, y apartado B (en su encabezado), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se advierte que las relaciones laborales de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de los Estados de la República con sus trabajadores deben regularse a través de las leyes en materia laboral que se expidan dentro de su ámbito competencial las cuales están sujetas a las bases establecidas por el apartado B del aludido artículo 123; En consecuencia, los conflictos laborales entre dichos organismos y sus trabajadores son competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a la normativa que rige sus relaciones laborales.

2.8.1 Trabajador de confianza

La figura del trabajador de confianza aparece en distintos pasajes de nuestro ordenamiento laboral y, aun cuando el Artículo 5 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco los menciona, el artículo 6 les señala una de las más importantes desventajas que es la forma de cese de la relación laboral, la cual es por la simple pérdida de confianza y es precisamente a esto a que se refiere Nestor de Buen⁴⁵, al señalar que *"El concepto de trabajador de confianza es un concepto difícil. Es un trabajador cuyas características especiales y tratamiento es diferencial con respecto a ciertos derechos de los demás trabajadores"*.

Según el Tratadista Mario de la Cueva los términos de los preceptos legales (que califican a los empleados de confianza) son vagos e imprecisos y han provocado serias dificultades en su interpretación y aplicación *"...los empleados de confianza son trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y serían los trabajadores ocupados en trabajos personales del patrono dentro de la empresa..."*⁴⁶.

45 De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo I, Pág. 469

46 De la Cueva, Mario (2010) Derecho de Trabajo Tomo I, Pág. 421

Por otro lado, el autor Guillermo Cabanellas manifiesta que "*Son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyos especiales por parte del empresario o la dirección de la empresa*"⁴⁷. Posteriormente, agrega: "*Los de confianza difieren de altos empleados porque ocupan puestos menos elevados y ejercen pocas atribuciones de dirección*".

Debemos considerar que los trabajos de confianza incluyen a quienes fijan las políticas generales de la empresa; a quienes mediante decisiones obligan a ejecutar esas políticas generales; quienes supervisan en forma directa la ejecución del trabajo encaminada a los fines de la empresa y por último quienes inspeccionan diversos aspectos como son el mantenimiento de maquinaria, equipos e instalaciones o bien el control de calidad.

Existe un último grupo en el que las funciones ocupan lo que podríamos llamar una zona fronteriza o gris, pues no está bien definido si son precisamente actividades generales, tal es el caso de quienes tienen a su cargo la vigilancia y seguridad de las instalaciones, existencias y bodegas y hasta las entradas y salidas del personal general. Donde si no cabe duda, a pesar de la naturaleza del trabajo, es en el caso de los que realizan servicios personales para el patrón o en su caso para los dirigentes principales de la empresa". Tales los casos de secretaria, chofer, conserje, etc.

"En principio podría decirse que todos los trabajadores de una empresa deben participar de su confianza; pero cuando se califica especialmente a unos trabajadores como de confianza, se los supone vinculados personalmente y en un grado especial a la empresa para la cual prestan sus servicios. Establecido por la Ley la excepción, se ha considerado que decir

47 Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral I, Ed. Heliasta 2001. Pág. 358

*si un trabajador es o no de confianza, es una cuestión de hecho, que por lo tanto cae bajo el conocimiento de los tribunales de trabajo"*⁴⁸.

Como puede observarse, la delimitación del concepto del trabajador de confianza no es sencilla, ni puede resolverse con criterio simplista; pues, la doctrina la califica de difícil por los términos vagos e imprecisos con que los ha conceptualizado el legislador; y, que van desde los empleados que tienen funciones donde se demanda responsabilidad y honradez de parte del trabajador, hasta aquellas en las que el trabajador debe guardar secretos por mantener determinado contacto con la vida íntima del empleador o porque se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, como es el caso del tesorero, pagador, secretaria, etc.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, "de confianza" es una locución que se utiliza para referirse a la persona con quien se tiene trato íntimo o familiar; y, "confiar" importa encargar o poner al cuidado de uno algún negocio u otra cosa. Significa, también, depositar en uno, sin más seguridad que la buena fe y la opinión que de él se tiene, la hacienda, el secreto u otra cualquier cosa. Es decir que, lexicográficamente, un trabajador de confianza es un trabajador que ha recibido de su empleador el encargo de realizar funciones o labores especiales o delicadas, en la seguridad de que por su capacidad, honorabilidad, rectitud y buena fe está en posibilidad de cumplirlas; o, en la esperanza de que lo hará en la forma convenida o que mejor convenga a su comitente.

2.9 Conclusión

Como hemos visto la legislación mexicana clasifica a los trabajadores según ejercen su función pública, y en este sentido encontramos a los trabajadores de confianza y de base, los cuales trabajan al servicio del gobierno

48 Caldera, Rafael. Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ed. El Ateneo 1984. Pág. 434

estatal y municipal; los trabajadores de confianza son los que realizan, como ya hemos analizado con anterioridad, las funciones que describe el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, ejecutan tareas generales de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa, establecimiento y/o dependencia gubernamental.

De acuerdo con el contenido de la Ley Federal del Trabajo se puede afirmar que la categoría de trabajador de confianza tiene que ver con sus funciones, más que con el puesto o lugar en el organigrama de la dependencia o empresa a la que presta sus servicios, es decir, una secretaria, un intendente, un chofer un receptor y cualquier trabajador al servicio del estado no debe tener una categoría de confianza debido a que de acuerdo a la Ley vemos que es inaplicable.

En cambio, el personal de base está formado por los trabajadores que no están incluidos como personal de confianza en el artículo 5 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco o en las disposiciones legales que formalicen la creación de sus categorías o cargos. Ahora bien, de acuerdo a la clasificación de los trabajadores se han notado algunas diferencias entre uno y otro grupo, entre las que destacan:

- La jornada laboral para los trabajadores de confianza es la que convengan entre las partes, y ante la falta de convenio, se aplica la jornada máxima legal, que es de 8 horas diarias; los trabajadores de confianza suelen trabajar algunas horas más de las previstas. Mientras que la jornada laboral de los trabajadores de base suele ser de 6 a 7 horas.
- A diferencia de los trabajadores de confianza, los trabajadores de base tendrán permanencia en el trabajo después de cumplir doce meses de servicios, y en el caso de que sean separados de su empleo sin causa justificada, podrán optar por la reinstalación en su trabajo o a que se les indemnice con el importe de tres meses de salario y de veinte días por cada

año de servicios prestados. Los trabajadores de confianza no tienen derecho a la reinstalación en su empleo.

- Según el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza pierden el derecho a formar parte del sindicato de los demás empleados y tampoco podrán ser representantes de los mismos ante diferentes organismos.
- En ambos casos, los trabajadores disfrutan de dos días de descanso a la semana que ordinariamente son sábado y domingo, con goce de salario íntegro, aunque en algunas ocasiones los trabajadores de confianza deben trabajar los sábados o domingos de acuerdo a “la carga de trabajo” sin recibir remuneración extra.
- Además, los trabajadores tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de acuerdo con lo que mandata el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo gozarán de 6 días de vacaciones pagadas, posteriormente, se aumentan 2 días por cada año laborado hasta llegar a 12, a partir de ahí se suman 2 días por cada 5 años. Sin embargo, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, en su artículo 34, señala que el trabajador, de base o confianza, con más de seis meses consecutivos de servicios, tiene derecho a 20 días de vacaciones por año, es decir, cada seis meses gozará de 10 días hábiles.

Aparte de lo antes mencionado, la nota característica del trabajador de confianza radica en el hecho de que posee un régimen jurídico de excepción frente a los demás trabajadores, sea en cuanto a estabilidad, horarios de trabajo, contratación colectiva, sindicalización, etc., según cada legislación.

CAPÍTULO III

EL TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO DE TABASCO Y LAS VIOLACIONES A SUS DERECHOS QUE GENERAN LOS CONFLICTOS LABORALES

3.1 Origen y evolución del derecho laboral burocrático

En el imperio Azteca en Ciudad de México-Tenochtitlán el régimen político se integraba de instituciones religiosas, militares y administrativas, que evolucionaban sobresaliendo 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 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 como macehualli -clase social que estaba por encima de los esclavos y, jerárquicamente, estaban por debajo de los Pipiltín o nobles-.

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.

La sociedad azteca buscaba tener una sociedad en armonía de ahí que respecto a la selección del personal que integraría el poder judicial, es decir, de los jueces que tenían cuidado de la pacificación del pueblo y de sentenciar los litigios y pleitos que había en la gente popular; para esto, elegían como jueces a personas nobles, ricas y ejercitadas en los caos de guerra, es decir, personas de buenas costumbres.

En cuanto a la designación de sus funcionarios públicos los aztecas tenían un especial cuidado de que fueran respetados, sereno, y tener presencia digna, de mucha gravedad y reverencia; los aztecas siempre cuidaron que sus representantes fuesen hombres preparados. Estas 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 era importante que se le capacitara en las escuelas dedicadas a las artes, tales como el Calmécac o el Tepochcalli.

- **La burocracia en México**

El término burocracia en México, como en otros países, no es bien percibido socialmente debido a que la *vox populi* lo asocia como un adjetivo peyorativo que se le asigna al empleado de gobierno que trabaja poco y gana mucho; al trabajador ineficiente y corrupto del sistema, que vive a costa del pueblo; por ello, culturalmente hablando, el decirle a una persona que trabaja al servicio del estado “burócrata”, es más un insulto que un significado común para nombrarles. Sin embargo, y pese a este tipo de inercias, en México durante las últimas décadas se han dado avances significativos sobre la profesionalización del personal al servicio del estado.

El primer documento que establece una reglamentación en torno al derecho burocrático fue del Estatuto Jurídico del año 1938, cuyo proyecto de Ley había sido enviado a la Cámara de Diputados por el C. Presidente de la República Mexicana, General Lázaro Cárdenas; posteriormente, con la expedición del segundo Estatuto Jurídico del año 1941, se perfeccionan algunos conceptos en torno a esta importante rama del derecho.

Con estos dos cuerpos legislativos se reconoce por primera vez la calidad de patrón del Estado frente a sus trabajadores, dejando de lado las posturas que ubicaban al derecho burocrático como una rama administrativa o del derecho civil; es así que en el año de 1960 se adiciona un apartado "B" al artículo 123 Constitucional, y se elevan al rango de garantías sociales y constitucionales los derechos laborales de los trabajadores del Estado, consagrándose de manera definitiva el reconocimiento del derecho burocrático como una rama con características propias, diferentes al apartado "A"

Posteriormente, con la ley reglamentaria del apartado B, promulgada el 27 de diciembre de 1963 nace la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece una serie de prerrogativas en favor de los trabajadores, estos derechos instauran una gran diferencia con el llamado apartado "A", en el cual no existe la estabilidad en el empleo, de que hoy gozan los trabajadores del apartado "B." Entre los principales derechos que consagra nuestra ley Burocrática podemos destacar los siguientes:

- * Inamovilidad en el empleo
- * 2 Periodos vacacionales de 10 días
- * Salario Mínimo Burocrático
- * Seguridad Laboral de ser cesado solo por justa causa
- * Derecho al Escalafón
- * Condiciones Generales de Trabajo con opinión del sindicato
- * Establecen prerrogativas a favor de los trabajadores.

3.2 El servicio civil de carrera

A partir de los años ochenta la administración pública mexicana empezó a sufrir un cambio importante al plantear, de manera explícita, la idea de una nueva profesionalización; sin embargo, las reformas presionaron para hacer más eficiente la administración, particularmente en la provisión de servicios públicos, pero no necesariamente resultó de ello la puesta en marcha de un servicio civil de carrera.

Los esfuerzos iniciados en el gobierno encontraron obstáculos y los propios organismos encargados de echar a andar esa reforma en particular no encontraron los modos de salvarlos. Desde los años ochenta hasta la aprobación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, los organismos y dependencias públicas fueron adoptando formas de contratación, promoción, capacitación y aun despido inspiradas en esquemas de carrera, pero que correspondían más a una decisión voluntaria, lo que obligaba a que cada organismo ajustara sus sistemas de profesionalización y empleo a propósitos específicos.

De igual forma, derivadas de los nuevos paradigmas administrativos que, de alguna manera obligaban a contar con mecanismos, favorecieron la transparencia y rendición de cuentas, lo que a su vez dio paso a un ambiente favorable para echar a andar un servicio profesional de carrera regulado por una ley; sin embargo, como ya se mencionó, no fue sino hasta octubre de 2003 cuando entra en vigor la ley que normaría la carrera profesional para el servicio público.

El servicio civil de carrera otorga una estabilidad estructurada, una seguridad laboral que está basada en el desempeño del prestador del servicio civil y abre la posibilidad de crear una nueva cultura del servicio público. Es evidente que un servicio de carrera no fue necesario durante la consolidación del régimen

corporativo; incluso se puede decir que podría haber llegado a estorbar al impedir el establecimiento de normas de reclutamiento, selección, permanencia, ascenso y separación de los funcionarios en la administración pública.

Los mecanismos altamente flexibles que permitían, si no el despido, sí la salida o el cambio de puesto de los funcionarios llamados de confianza, así como el sostenimiento de la compleja red de camarillas, dieron origen a un sistema altamente estable en el mediano y largo plazo y profesionalizado por goteo. Es decir, pese a que el sistema se podría definir como uno de botín, dado que se efectuaban cambios cada vez que un nuevo grupo llegaba al poder, se encargaba de formar cuadros y les permitía desarrollarse, a la vez que rotaba los cuerpos administrativos y les otorgaba cierta estabilidad a los funcionarios con experiencia.

La rotación de personal podía parecer muy alta, sobre todo durante los cambios de gobierno o los ajustes políticos, pero no funcionaba como una sustitución de cuadros de diferentes partidos; los funcionarios medios y altos pasaban a la inactividad.

En Tabasco, poco se ha respetado este concepto debido a que los trabajadores con experiencia, antigüedad y confiabilidad, no son tomados en cuenta durante la entrada de un nuevo gobierno, sino todo lo contrario, ya que son despedidos por alguna causa -buscan uno u otro motivo para hacerlo como enviarlos a otra área o cambiarles el horario afectándolos de tal manera que los obligan a renunciar-, ya que para los nuevos jefes basta con que estos trabajadores hayan sido secretaria o chofer de cierto director. Esto mayormente sucede cuando el anterior y el actual gobernante pertenecen a diferentes partidos políticos.

Esto crea ciertos conflictos y detenimiento en las actividades, porque con la contratación de nuevo personal, se les tiene que capacitar ya que hay muchos que

llegan sin el perfil adecuado, solo por amiguismo y pago de “facturas”⁴⁹ y eso provoca que no se les de continuidad a los planes y programas de trabajos emprendidos por las anteriores administraciones y se retrasen las actividades a realizar.

3.3 Conflictos de trabajo

Los conflictos de trabajo son sin duda una manifestación de inconformidad. Actualmente los conflictos de trabajo tienen sus raíces en el sistema de producción nacido de la revolución industrial, como consecuencia de las causas económicas-sociales y sobre todo del abuso y presión a la clase trabajadora, ya que no se cumple con la ley ni respetan la dignidad e integridad de los trabajadores, es por ello que las inconformidades en el ámbito laboral se generan en base al desequilibrio de las partes, trabajador patrón, o por la violación de un derecho.

La clasificación de los conflictos laborales o del trabajo se efectúa atendiendo básicamente, a la naturaleza de los sujetos que participan en la contienda y pueden ser por tres causas: Atendiendo a los sujetos, atendiendo los intereses en pugna o atendiendo a la norma jurídica, este último es el más frecuente ya que son motivados por la violación de un derecho, de una norma, por la inexistencia de condiciones de trabajo justas, por incumplimiento de lo pactado o por sometimiento al arbitraje.

Fue precisamente por un conflicto laboral que en el municipio de Paraíso, Tabasco, fueron destituidos de sus cargo y consignaron a 10 regidores, entre ellos el Presidente Municipal, por incumplimiento de una decisión de la Suprema Corte

49 Se considera que las contrataciones por pago de “facturas” son cuando las nuevas administraciones que vienen de un proceso electoral, contratan en puestos de nivel de confianza a quienes apoyaron las candidaturas de determinado partido que obtuvo el poder.

de Justicia de la Nación⁵⁰, al no cumplir con un fallo emitido en 2012 a favor de 23 extrabajadores despedidos sin causas justificadas y quienes luego de obtener el laudo favorable, se les debió pagar 38 millones 913 mil 81 pesos, además de reinstalarlos en sus plazas; hasta el 12 de octubre de 2017 el monto adeudado ascendía a 95 millones de pesos.

Luego de esta decisión, la Corte también notificó a un juez federal para solicitar a la Procuraduría General de la República (PGR), que consignara de manera directa a los implicados en el desacato. El pleno del alto tribunal dejó el incidente de inejecución de sentencia abierto y ordenó requerir a los nuevos integrantes de Paraíso el cumplimiento de la sentencia. Este conflicto laboral pudo haberse evitado si los integrantes de la administración que recibió los laudos hubiesen actuado con madurez y conforme a derecho, sin embargo, optaron por el desacato total y la apatía al no realizar ninguna gestión a favor de cumplirles a los trabajadores.

El desacato de las autoridades municipales al ser notificados para reinstalar a los trabajadores y pagarles un poco más de 38 millones de pesos, generó el aumento en las cifras a cubrir y por primera vez en la historia, se dio la destitución y consignación de los regidores, el alcalde municipal y dos directores del Ayuntamiento.

3.4 Conciliación en materia laboral

Los trabajadores que presenten algún conflicto laboral o despido injustificado se amparan en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco (JLCA), que es el órgano jurisdiccional del Estado en materia laboral que conoce y resuelve los problemas que se suscitan en o con motivo de las

50 Sentencia constitucional del 30 de agosto del juicio de amparo 2745/2012, expediente auxiliar 284/2013, dictada por el Juez Primero de Distrito del Centro Auxiliar de la octava región, en auxilio del Juzgado Primero del Estado de Tabasco.

relaciones de trabajo, mediante los procesos conciliatorios, procedimientos ordinarios, especiales y colectivos, con la finalidad de que los trabajadores, patrones y asociaciones de sindicatos, solucionen sus diferencias durante las relaciones laborales.⁵¹

La JLCA en aras de proteger de acuerdo a las leyes laborales, es un órgano jurisdiccional responsable, moderno, capaz y eficiente, donde de manera pronta y completa resuelve las contiendas jurídicas que se les planteen, actuando profesionalmente, pero, sobre todo, de manera imparcial y transparente. El principal objetivo de la Junta es disipar los conflictos laborales dentro de los términos y plazos previstos por la Ley Federal del Trabajo, de manera que, los actores involucrados en los mismos, obtengan la solución en el marco de una justicia pronta y expedita.

De esta manera vemos que para dirimir un conflicto laboral, es necesario acudir a la JLCA, donde el procedimiento se lleva a cabo mediante la defensa de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo cual las partes involucradas, es decir trabajador y patrón, durante la audiencia, podrán contar con un abogado particular o, en su defecto, deberá estar presente, al inicio de la demanda y audiencia, el abogado verificador de la legitimidad de los acuerdos.

Es precisamente en relación a la mediación y conciliación que las autoras del artículo Conflicto y comunicación como elementos de la negociación de las organizaciones, Eglá Landero y Rosa Cornelio (2014)⁵², se pronuncian porque

⁵¹ Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco (2018). Gobierno del Estado de Tabasco.

⁵² Cornelio, Landero Eglá y Rosa Cornelio, Landero. Mediación y Derechos Humanos. Conflicto y Comunicación como elementos de la negociación de las organizaciones. Ed. Porrúa. UJAT. México 2014

debemos estar preparados para todo tipo de problemas futuros y en el ámbito laboral estos están a la orden del día; en cuanto al entorno laboral dicen:

“No debemos perder de vista que hay conflictos por venir, para los cuales se debe estar preparados para saber manejarlos, ya que siempre está presente en las diversas actividades que se realiza día con día y se tiene que saber dominar los métodos que se vayan a utilizar, sabemos que el conflicto es entre dos o más personas o grupos de personas, por el comportamiento de una, esto provoca que los objetivos planteados pueden ser perjudicado, pero si la organización está preparada para manejar los diversos conflictos de una forma adecuada puede lograr que se alcance de manera positiva los objetivos”.

3.5 Antecedentes de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco.

Como parte fundamental en esta investigación ejemplificaremos con un caso práctico sobre los derechos humanos y de trabajo en la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, y en este sentido iniciaremos con los antecedentes que datan del inicio de la Procuraduría Fiscal, creada como una unidad administrativa, de esta dependencia, a través del Reglamento Interior emitido por el Titular del Poder Ejecutivo del Estado y publicado en el Periódico Oficial⁵³, con el objeto de que la dependencia cuente con una área con conocimientos especializados en materia fiscal, que advirtiera irregularidades de los actos de las autoridades fiscales estatales y como un medio inmediato de acceso de impugnación, que permita a los contribuyentes o cualquier ciudadano que se sienta afectado por cualquier acto de la competencia de la Secretaría, ejerciendo el derecho de defensa o cualquier otra opción prevista obteniendo, en caso de proceder, resolución favorable.

⁵³ Suplemento B, del Periódico Oficial del Estado, número 6264 de fecha 18 de septiembre de 2002.

La creación de la Procuraduría Fiscal conllevó a la ampliación del ámbito de protección para los contribuyentes y particulares que se encuentren en uno u otro de los supuestos de derecho previstos en las normas hacendarías, y que se sintieran afectados por la aplicación de las mismas. Fue entonces y sigue siendo el espíritu de su creación entre otros, el que todos los actos emanados de la Secretaría se apeguen a los ordenamientos legales aplicables, incluyendo aquellos de carácter federal en los que las autoridades fiscales ejerzan facultades derivadas del Convenio de Colaboración en Materia Fiscal Federal, tal como lo mandata el Reglamento Interno.

SECCIÓN SÉPTIMA

DE LA PROCURADURÍA FISCAL Y SUS DIRECCIONES

Artículo 19. *Corresponde a la Procuraduría Fiscal el ejercicio de las siguientes atribuciones:*

- I. Asesorar y representar jurídicamente a la Secretaría y sus unidades administrativas, ante las autoridades y tribunales, en materias del trabajo, judiciales, jurisdiccionales, hacendarías, fiscales y administrativas de competencia Federal, Estatal o Municipal;*
- II. Supervisar que el tratamiento de los asuntos jurídicos a cargo de la Secretaría, sean congruentes con el esquema general definido por la Coordinación General de Asuntos Jurídicos;*
- III. Representar jurídicamente al Gobernador y a la Secretaría ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, para efectos de contestar las demandas, oponer excepciones y defensas en los juicios interpuestos contra resoluciones o actos de la Secretaría y de sus unidades administrativas; así como interponer los recursos en dichos juicios, incluyendo el de revisión contra sentencias o resoluciones; así mismo, designar delegados en los juicios de nulidad; .*
- IV. Previo acuerdo con el Secretario, allanarse y transigir en los juicios fiscales de su competencia, así como abstenerse de interponer los recursos en dichos juicios, incluyendo el de revisión contra*

- sentencias o resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa;
- V. Representar jurídicamente a la Secretaría y a sus unidades administrativas, ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado, para efectos de contestar las demandas, oponer excepciones y defensas en los juicios interpuestos, en contra de la Secretaría y de sus unidades administrativas, incluyendo la facultad de ofrecer y desahogar pruebas, interponer recursos y representarlos en el juicio correspondiente;
- VI. Tramitar y resolver los recursos fiscales, administrativos y cualquier otro que garantice alguna obligación, ya sea de carácter estatal o federal, previstos en los códigos fiscales, convenios y demás normatividad aplicable;
- VII. Notificar los actos relacionados con el ejercicio de sus facultades, así como certificar hechos y expedir las constancias correspondientes;
- VIII. Llevar un registro de recursos administrativos y representantes legales de los contribuyentes y de documentos en que conste la representación legal que tienen concedida. Realizar el seguimiento y control de los procesos originados por las declaratorias, denuncias, querellas o peticiones;
- IX. Representar jurídicamente, a la Secretaría, sus unidades administrativas y los funcionarios de ésta, ante el Poder Judicial de Federación, para efectos de rendir los informes previos y justificados en relación con los juicios de amparo interpuestos en contra de los actos realizados por los funcionarios de la Secretaría y sus unidades administrativas cuando sean requeridos como autoridad responsable;
- X. asimismo intervenir cuando las citadas autoridades resulten terceros interesados en los juicios de amparo;
- XI. Interponer los recursos que procedan y actuar en los juicios a los que se refiere la fracción anterior con las facultades de delegado en las audiencias, así como dar cumplimiento a las sentencias que se emitan en dichos juicios;

- XII. *Intervenir en representación de la Secretaría y de sus unidades administrativas, cuando resulten autoridad vinculada al cumplimiento de las sentencias emitidas en los juicios de amparo tramitados ante el Poder Judicial de la Federación;*
- XIII. *Denunciar ante el Ministerio Público previo acuerdo con el Secretario, los delitos que cometan quienes prestan sus servicios en la Secretaría, en contra de ésta, allegándose de todos los elementos probatorios necesarios;*
- XIV. *Representar jurídicamente a la Secretaría y a sus unidades administrativas ante las autoridades del trabajo de competencia federal y estatal, así como ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, para efectos de demandar y contestar las demandas, oponer excepciones y defensas en los juicios interpuestos en contra de la Secretaría y de sus unidades administrativa, así mismo ofrecer y desahogar pruebas, formular y absolver posiciones, ofrecer testigos, repreguntar a los testigos de la contraparte y promover la tacha de testigos cuando sea procedente, nombrar peritos, rehusar los peritos de la parte contraria, facultad para desistirse de las demandas y de igual forma interponer los recursos ordinarios y combatir mediante amparo resoluciones interlocutorias y los laudos definitivos;*
- XV. *Asesorar jurídicamente a las áreas de la Secretaría en los asuntos laborales del personal, dentro del ejercicio de sus facultades;*
- XVI. *Representar a la Secretaría en los procedimientos laborales en contra del personal de base y de confianza, mediante la elaboración, sustanciación y notificación de actas administrativas, de conformidad con la legislación aplicable; así como imponer las sanciones que en ellas se determinen;*
- XVII. *Imponer las sanciones administrativas a que se haga acreedor el personal de base y confianza de la Secretaría, mediante el procedimiento de responsabilidad administrativa de conformidad con las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables, sin perjuicio de lo que les competan jurídica y administrativamente imponer a otras autoridades;*

XVIII. *Asistir a las unidades administrativas de la Secretaría, a fin de que en los procedimientos administrativos que lleven a cabo se cumplan las formalidades previstas en las disposiciones que los regulan;....*

XIX.

XX.

XXI.

XXII.

En los, asuntos jurisdiccionales, civiles, administrativos y del trabajo, el secretario, los subsecretarios, los directores generales, directores de las unidades, subdirectores, receptores de renta y jefes de departamento, podrán ser suplidos por el Procurador Fiscal, de conformidad con las normas aplicables.

La Procuraduría Fiscal será auxiliada por la Unidad de Apoyo Ejecutivo; de Transparencia y Acceso a la Información; las Direcciones de Control de Procesos; y de Asuntos Penales, Laborales y Convenios, así como demás personal que se requiera para el adecuado desempeño de las atribuciones antes señaladas y figuren en el presupuesto autorizado.

La reforma⁵⁴ a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo implicó reordenamiento y actualización en la distribución de los asuntos públicos entre los responsables de los mismos, así como el reacomodo del quehacer que realizaban otras dependencias, entre éstas, la Dirección de Asuntos Jurídicos dependiente de la Oficialía Mayor, que al ser absorbida por la Secretaría de Finanzas, pasa a denominarse en lo sucesivo Secretaría de Administración y Finanzas. Derivado de esto, la Dirección de Asuntos Jurídicos pasa a formar parte de la estructura de la Procuraduría Fiscal, con las funciones propias dentro del ámbito de su competencia, cambiando su denominación a Unidad Jurídica de Administración.

54 Reforma a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo de fecha 16 de diciembre de 2006, publicada en el Periódico Oficial Suplemento C 6707.

Así también, al crearse un área jurídica dentro de la Dirección General de Modernización e Innovación Gubernamental, unidad resultante de la transferencia de facultades de la otrora Comisión de Modernización e Innovación Gubernamental a la Secretaría de Administración y Finanzas, resulta congruente que siendo la Procuraduría Fiscal la Unidad Jurídica rectora dentro de la Secretaría, esta nueva área, la Unidad Jurídica de Modernización e Innovación Gubernamental, se encontrará adscrita a la misma.

Estos últimos casos, representan una verdadera desconcentración de funciones a nivel institucional, en el que ambas áreas mantienen una autonomía técnica y funcional, atendiendo a las necesidades de sus propios clientes internos, pero dentro del marco operacional y de políticas jurídicas que establezca la Procuraduría Fiscal, que se regula bajo el siguiente;

Marco jurídico

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- D.O. 05-II-1917 y sus reformas
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Tabasco
- P.O. 5-IV-1919 y sus reformas

Leyes:

- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco
- Ley Estatal de Planeación del Estado de Tabasco
- Ley Estatal de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público
- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios del Estado de Tabasco
- Ley de Administración de Documentos del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco
- Ley de Responsabilidad de Servidores Públicos
- Ley de los Trabajadores al Servicios del Estado de Tabasco
- Ley del Impuesto al Valor Agregado

- Ley de Hacienda del Estado de Tabasco
- Ley Coordinación Fiscal y Financiera del Estado de Tabasco
- Ley del Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco
- Ley Federal de Instituciones de Fianzas
- Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros
- Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las mismas del Estado de Tabasco
- Ley de Hacienda de los Municipios del Estado de Tabasco
- Ley del Impuesto Sobre la Renta
- Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco
- Ley de Deuda Pública del Estado de Tabasco y sus Municipios
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Tabasco
- Leyes de Ingresos del Estado de Tabasco para el Ejercicio Fiscal 2008
- Leyes de Ingresos de los Municipios del Estado de Tabasco
- Ley Federal del Trabajo
- Ley de Bienes Pertencientes al Estado de Tabasco
- Ley de Fiscalización Superior del Estado de Tabasco
- Ley que Regula la Venta, distribución y Consumo de Bebidas Alcohólicas en el Estado de Tabasco
- Ley de Coordinación Fiscal
- Ley Sobre Tenencia o Uso de Vehículo
- Ley del Impuesto al Activo
- Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo
- Ley de Planeación Federal
- Ley del Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios
- Ley de Catastro del Estado de Tabasco
- Ley de Amparo
- Ley de Fomento Económico del Estado de Tabasco
- Presupuesto General de Egresos del Gobierno del Estado de Tabasco

Reglamentos:

- Reglamento Interior de la Secretaría de Administración y Finanzas
- Reglamento del Comité de Compras del Poder Ejecutivo
- Reglamento de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios del Estado de Tabasco
 - Reglamento de la Ley de Obras Públicas y Servicios relacionados con las mismas del Estado de Tabasco
 - Reglamento de la Ley de Impuesto Sobre la Renta
 - Reglamento de la Ley Estatal de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público
 - Reglamento de la Ley del Impuesto al Valor Agregado
 - Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
 - Reglamento al Impuesto al Valor Agregado
 - Reglamento al Impuesto al Activo
 - Reglamento de la Ley del Impuesto Especial Sobre Producción y Servicio
 - Reglamento del artículo 95 de la Ley Federal de Instituciones y Fianzas
 - Reglamento del Código Fiscal de la Federación
 - Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Tabasco
 - Reglamento de la Ley que Regula la Venta, distribución y Consumo de Bebidas Alcohólicas en el Estado de Tabasco
 - Reglamento del Comité Inter-Secretarial Consultivo de la Obra Pública
 - Reglamento de la Ley Estatal de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público
 - Reglamento Interior del Órgano Superior de Fiscalización del Estado de Tabasco
 - Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo
 - Reglamento de la Ley de Catastro del Estado de Tabasco
 - Reglamento de la Ley de Fomento Económico
 - Reglamento del Registro Público de la Propiedad del Estado de Tabasco

Códigos:

- Código Fiscal de la Federación
- Código Fiscal del Estado de Tabasco
- Código Civil del Estado de Tabasco
- Código de Procedimientos Civiles del Estado de Tabasco
- Código Penal del Estado de Tabasco
- Código de Procedimientos Penales del Estado de Tabasco
- Código de Comercio

Convenios:

- Convenio de Colaboración Administrativa en Materia Fiscal Federal
- Convenio de Adhesión al Sistema Nacional de Coordinación Fiscal

Manuales:

- Manual de Normas Presupuestarias para la Administración Pública del Gobierno del Estado de Tabasco
- Manual de Contabilidad Gubernamental
- Manual de Programación-Presupuestación
- Manual de Organización de la Secretaría de Administración y Finanzas

Otras Disposiciones:

- Lineamientos del Padrón de Proveedores del Gobierno del Estado de Tabasco
- Condiciones Generales de Trabajo
- Acuerdos emanados del Comité de Compras
- Honorarios por Notificaciones de Créditos Fiscales y Gastos de Ejecución

3.6 Ejemplo del despido de un trabajador de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco

Este es uno de los muchos casos de violaciones a los derechos de los trabajadores de la Secretaría de Planeación y Finanzas, donde se le dio de baja a

una trabajadora de confianza de manera injustificada, pero que lamentablemente por el desconocimiento del proceso jurídico laboral no pudo realizar una defensa adecuada para hacer valer sus derechos violentados y exigir su reinstalación e indemnización.

En base a la protección de datos personales se omiten los nombres verdaderos de las partes en este juicio laboral y solo se mencionará como María N a la parte trabajadora y como Juan N al patrón (Fiscal representante de la SPF). El cese del trabajador se da a raíz de que incurre en una falta al irrumpir, acompañada de otras personas ajenas a la institución, una diligencia laboral, según denuncia la parte demandante; el hecho suscitado ameritó el levantamiento de un acta administrativa.

Derivado del levantamiento del acta administrativa, se lleva a cabo el procedimiento para notificar a María N, mediante cédula de notificación⁵⁵ que es diligenciada por un notificador dependiente de la Fiscalía de la SPF, quien se presenta primeramente en el domicilio de la trabajadora para que se dé por enterada, pero como esta se niega a recibirla, el notificador corrobora que los datos y el documento haya sido recibido, lo cual no sucedió, y así lo establece en dicha acta. Después se da seguimiento al procedimiento y se envía la notificación al domicilio de María N, donde de igual forma no es recibido y de ello se informa al procurador fiscal y a la Dirección Administrativa, para que tengan conocimiento previo de las circunstancias del hecho ocurrido.

“En relación al comportamiento inadecuado que tuvo el día 05 de marzo de 2015, al interrumpir de forma abrupta y prepotente en compañía de otras personas ajenas a esta Dependencia, una diligencia de notificación personal del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que se efectúa en la sala de usos múltiples de la Dirección de Auditoría Fiscal”.

55 Véase anexo 1

Continuando con el procedimiento donde se analiza la conducta "agresiva y prepotente" que se redacta en el acta y exponen en el expediente, girándose oficio a la directora administrativa donde se le informa el inicio del procedimiento en contra de María N, "para que se le den las facilidades necesarias para presentarse al citatorio, en vista de que la misma se mostró renuente al momento de notificarse".

Posteriormente se procedió, ante testigos, a levantar un acta administrativa, donde se hizo constar la comparecencia de la trabajadora, quien manifestó lo que a su derecho convino, ofreciendo pruebas que favorecieran a sus intereses, y se turnaron los autos del expediente para realizar las investigaciones correspondientes para realizar las investigaciones correspondientes con las áreas respectivas y proceder a dictar resolución. Aquí es importante destacar que el mismo día que se llevó a cabo la comparecencia de la trabajadora se dictaminó en su contra, lo cual indica que las investigaciones ya habían sido realizadas y no se tomaron en cuenta sus testimonios ni las pruebas ofrecidas por ella.

En relación a la probanza de los hechos, Juan N (el patrón) se acogió al numeral 21 de la Ley de los Trabajadores del Servicio del Estado de Tabasco⁵⁶; esto es que lo declarado por la trabajadora es susceptible de comprobarse con otros elementos probatorios; además de que fue vertida ante la autoridad por una persona mayor de edad, capaz de obligarse; la misma tuvo virtud del citatorio de fecha del 12 de Marzo, en que se indica día y hora para su recepción, habiendo sido desahogada ante la autoridad administrativa laboral.

56 Artículo 21.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de terminación a que se refiere la fracción V del Artículo anterior dentro de los 10 días siguientes, el titular o encargado de la Entidad Pública o Dependencia, podrá levantar acta administrativa, en la que se asentarán con toda precisión los hechos, declaraciones y pruebas que se estimen procedentes, firmándose ante la presencia de los testigos de asistencia en todo caso se otorgará el derecho de audiencia al trabajador e intervención a la representación sindical si la solicitare.

Para dictaminar el cese laboral, la Procuraduría Fiscal de la SPF, se acogió al artículo 21 que hace referencia a las causales del artículo 20, fracción V, tomando como pruebas la documentación emitida por la misma dependencia; sin embargo, desestimaron las presentadas por María N y tampoco se procedió de acuerdo al artículo 23 de la misma ley, donde se señala que es facultad del titular imponer a los trabajadores las correcciones disciplinarias y sanciones a que se hagan acreedores por mal comportamiento o irregularidades, las cuales pueden ser amonestación y/o suspensión hasta por 8 días en el empleo, sin goce de sueldo, sino que determinaron el cese laboral.

La sanción, determinante como cese laboral, fue considerada ya que la trabajadora resultó -según las investigaciones- haber cometido una irregularidad injustificada en el desempeño de sus labores que se le imputó de acuerdo al artículo 20 de la Ley de los Trabajadores del Servicio del Estado de Tabasco, fracción V, incisos A), B), G), I) de la Ley mencionada, con lo cual se da por terminada la relación laboral.

María N, la trabajadora, expuso que fue un "despido injustificado" y buscó el apoyo de otras instituciones -Comisión Estatal de los Derechos Humanos, para *"llegar a hacer valer sus derechos como mujer y como trabajadora de la Secretaría de Planeación y Finanzas"*. Como se ve en esta denuncia, la trabajadora, señala que buscará apoyo, sin embargo, no sabe cómo hacerlo y menos sabe lo que le puede ofertar la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en la solución a su problema de despido injustificado.

Para que esta trabajadora, ex trabajadora actualmente, continúe con su defensa debe hacer llegar a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, una queja conforme a derecho para que intervengan y se lleve a juicio todo lo que señala haber presentado durante el acta administrativa de la demanda interpuesta en su contra.

El caso de María N en contra de Juan N, aún no termina. Para la Secretaría de Planeación y Finanzas la relación laboral ya cesó. Sin embargo, como podemos analizar en este despido injustificado, a la trabajadora se le violentaron sus derechos humanos como trabajadora, ya que no se comprobó legalmente que haya incurrido en los hechos que se le imputan, no se tomaron en cuenta ni su expediente laboral, ni los testimonios ofrecidos como prueba y los testigos presentados, trabajadores de la misma dependencia, tuvieron que aceptar testificar en su contra porque recibieron órdenes y de no cumplirlas hubiesen sufrido represalias.

Cabe señalar que el acta administrativa levantada y la notificación no fueron firmada por ella, aunque el notificador haya anotado que se rehusó; las autoridades de la Procuraduría Fiscal de la SPF, como patrón, no dieron aviso al trabajador del escrito y fecha de la causa o causas de la rescisión laboral tal como lo indica el artículo 47, fracción XV, “El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador”, por lo que al no haberse llevado a cabo este requisito es causa suficiente para considerar que el despido fue injustificado y por lo tanto María N tiene derecho a la reinstalación y pago de indemnización.

3.7 Desventajas del trabajador de confianza

Los trabajadores al servicio del estado de Tabasco se encuentran vulnerables en sus derechos humanos, ya que a pesar de que las leyes laborales manejan diferentes causales para el cese de la relación laboral, en muchas ocasiones son despedidos por la simple “pérdida de confianza” en el caso de los que tienen plaza de confianza, o si bien les va son removidos de sus cargos a otras áreas y en diferentes horarios, lo cual les crea conflictos laborales, además de causarles estrés laboral y su rendimiento no es el mismo.

Además, pese a que desde los años ochenta hasta la aprobación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, los organismos y dependencias públicas fueron adoptando formas de contratación, promoción, capacitación y a un despido inspiradas en esquemas de carrera, este no es respetado al cien por ciento, ya que hoy en día se continúa con la vieja práctica de que durante el cambio de gobierno se despiden a muchos trabajadores que cuentan con amplia experiencia que los años de antigüedad en el cargo les ha dado, para cederle sus lugares a nuevos personajes que por el simple amiguismo y/o compadrazgo, son beneficiados aunque la mayoría de las veces no cuenten con el perfil adecuado para el desempeño de las funciones y es ahí donde se pierde tiempo dinero y esfuerzo en brindarles capacitación para que puedan, medio hacer, su trabajo.

Y es que para muchos, ser trabajador de confianza -aparentemente- los hace más vulnerables a ser despedidos de sus centros de trabajo sin indemnización alguna, cuando en realidad, de acuerdo a la Tesis aislada en materia laboral, XXIII.1 L (10a.), se debe atender el principio de progresividad en la tutela de los derechos humanos, contenido en el artículo 1o. constitucional.⁵⁷

"Si se toma en consideración que el derecho al trabajo exige respeto a la libertad y dignidad de quien lo presta, el cual debe desarrollarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, conforme al artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como que ese vínculo de trabajo puede concluir, entre otras causas, por determinación unilateral

57 Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada en materia laboral, XXIII. L (10a.) pág. 3083, libro 35 tomo IV, octubre 2016, consultada desde:

https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=2012783&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2012783&Hit=1&IDs=2012783&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

del trabajador, por mutuo consentimiento de las partes, o bien, sin responsabilidad para el trabajador cuando se actualice cualquiera de las causas de rescisión previstas en el artículo 34 de la aludida ley, sin que el ejercicio de esa acción se encuentre excluida a los trabajadores de confianza o reservada para los trabajadores de base, pues dicho artículo sólo hace referencia a la o el trabajador".

Esta forma de actuar de los servidores públicos, secretarios, subsecretarios, directores, subdirectores o jefes de departamentos, son las que causan conflictos entre el personal que muchas veces derivan en demandas laboral, lo cual trae aparejado la erogación de grandes sumas de dinero para el pago de laudos y la reinstalación del trabajador, cuando así lo exige, aunque no solo es perjudicial para el patrón (estado) sino para el propio trabajador que en la lucha por hacer valer sus derechos violentados, contrae enfermedades como son diabetes, hipertensión o depresión al verse sin trabajo y sin la posibilidad de una nueva contratación por la edad.

Por otro lado, como mencionábamos en líneas anteriores, los trabajadores pertenecientes al gobierno estatal, en este caso a la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, contratados bajo la categoría "de confianza", no cumplen con lo que marcan las leyes estatales que regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y los titulares de las dependencias estatales y municipales, donde se describen diversos puestos y funciones a los que se les asigna la calidad de confianza; sin embargo, si alguna ley, reglamento o cualquier otra disposición normativa de carácter general atribuye a un cargo o función la calidad excepcional referida, como acontece con la mayor parte de las legislaciones laborales de los Estados de la República Mexicana, ello no es determinante para concluir que se trata de un trabajador de confianza, pues de acuerdo a lo que señala la tesis 2da./J.71/2016 (10a)⁵⁸ no debe perderse de vista

58 tesis 2da./J.71/2016 (10a) Jurisprudencia (Laboral), Libro 32, Julio de 2016, Tomo I, Pág. 771. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. consultada desde:

que, al constituir una presunción, admite prueba en contrario y al ser aplicable sobre todo a los hechos jurídicos, deben encontrarse plenamente demostrados, esto es, lo relativo a las actividades desplegadas por el trabajador, pues sólo así, el hecho presumido se tendrá por cierto, lo cual es coherente con el carácter protector de las leyes laborales hacia el trabajador, quien es la parte débil de la relación laboral.

Otra de las desventajas a las que se enfrentan los trabajadores de confianza al servicio del estado, es que no se les permite participar en sindicatos, organizaciones o coaliciones, mucho menos se les concede el derecho de participar en huelgas, y esto se reafirma en la jurisprudencia constitucional laboral, 2a./J. 118/2016 (10a.)⁵⁹

"El derecho de huelga, reconocido en el artículo 123, apartado A, fracción XVIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, concretizado en el numeral 450 de la Ley Federal del Trabajo, está concebido sobre el principio de justicia social de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; es decir, de la fuerza de trabajo, representada por los trabajadores asociados, y del capital, detentado por el patrón... el trabajador de confianza se asocia más al capital que a la

https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=2011993&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-

[100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2011993&Hit=1&IDs=2011993&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=](https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=2011993&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2011993&Hit=1&IDs=2011993&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=)

59 Tesis: 2a./J. 118/2016 (10a.) Jurisprudencia constitucional laboral, Libro 35, Octubre de 2016, Tomo I, pág. 840, Segunda Sala, Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, consultado desde:

https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=Derecho%2520huelga%2520confianza&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=3&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-

[100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2012720&Hit=1&IDs=2012720,172313,202428&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=](https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=Derecho%2520huelga%2520confianza&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=3&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2012720&Hit=1&IDs=2012720,172313,202428&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=)

fuerza de trabajo en las relaciones laborales, justamente porque constituye el elemento principal, a través del cual se manifiesta la voluntad del patrón, tanto en la definición, asignación, organización y desarrollo del trabajo, como en las relaciones jurídicas con el resto de los trabajadores que se encuentran en la base de la empresa, negociación o establecimiento. En esa virtud, los trabajadores de confianza no pueden participar en un movimiento de huelga ni ejercer el derecho relativo, porque al representar los intereses de quien detenta el capital en las relaciones de trabajo (patrón), sería un contrasentido que pretendieran de la persona que personifican y representan el equilibrio entre los factores de la producción, pues invariablemente esa manifestación iría contra la voluntad del patrón y afectaría a la empresa misma."

Sin embargo, volvemos a repetir, antes habría que respetarse lo que realmente es un trabajador de confianza y en este sentido, los que laboran en la Secretaría de Planeación y Finanzas, no realizan las funciones "de confianza" a las que se refiere la Ley Federal del Trabajo y a los que en sus artículos 83 y 84 les niega el derecho a participar en sindicatos. Al respecto los artículos 2, 8, 10 y 11 del Convenio número 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho Social, adoptado el 9 de julio de 1948 por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco California, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950, signado por México, establecen que el derecho a la sindicación no debe hacer distinción alguna de trabajadores y empleadores, siendo compromiso de los Estados adoptantes, no menoscabar el ejercicio de esa garantía en su regulación jurídica interna, por el contrario, adoptar todas las medidas necesarias para asegurarlo.

Lo cierto es que en otros estados, como Jalisco, a los servidores públicos de confianza del estado y sus municipios, la ley relativa les confirió el derecho a la estabilidad en el empleo y, por ende, a reclamar las prestaciones correspondientes en caso de despido injustificado (legislación vigente hasta el 26 de septiembre de 2012).

3.8 Conclusión

Como hemos podido observar en esta investigación, los trabajadores al servicio del estado no cuentan con garantías laborales y al momento de ser despedidos por la sola "pérdida de confianza" se enfrascan en una demanda que tarda de cinco a 10 ó hasta 20 años para que se logre la reinstalación o el pago de su indemnización. Estamos lejos de alcanzar ese proceso de "normalidad" que significa el pleno funcionamiento de nuestras administraciones, a partir de un supuesto entendimiento de los diferentes actores tanto internos como externos. Por supuesto, y se reitera, es un proceso no exento de tensiones, problemas de diálogo y posibles rupturas.

Al respecto es importante que se adopte el ingreso del servicio profesional de carrera que es una figura -no novedosa- que se ha logrado insertar en la vida política de algunos estados, aunque no ha sido fácil y sencillo, pero que sin lugar a dudas a venido a trastocar intereses y, como tal, contribuye a transformar la cultura política-administrativa prevaleciente. Es un proceso de largo plazo, en el que están en juego muchas cosas que van desde formar personas, adoptar nuevos valores, desarrollar herramientas nuevas que mejoren la gestión de los individuos, que, en su conjunto y en gran medida, transformarán a nuestra propia administración pública.

En nuestro estado, Tabasco, este modelo de profesionalización solo ha sido adoptado por las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno que se han coordinado entre sí para cumplir con los objetivos de la seguridad pública y quienes están sujetos, entre otras bases mínimas, a la regulación, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de los integrantes de las instituciones de seguridad pública.

Lo ideal sería que este sistema se incluya en todas las áreas del gobierno del estado de Tabasco, para que de esta manera se garanticen los derechos

laborales de todo los trabajadores que deseen su propia superación personal y soliciten la inserción y certificación al servicio profesional de carrera, avalados por la vasta experiencia que a lo largo de muchos años de trabajo han logrado adquirir. De esta manera se estarían haciendo merecedores a un cambio radical en sus derechos laborales, como es recibir una indemnización en los términos de la Ley Federal de los Trabajadores en caso de ser despedidos injustificadamente,

Así, la protección al núcleo esencial del derecho a la estabilidad y permanencia en el empleo que asiste a los trabajadores de confianza pertenecientes al Sistema de Servicio Profesional de Carrera, no puede frustrarse ante la omisión del legislador de establecer los términos precisos para el pago por concepto de indemnización ante el despido injustificado.

Para ello, es menester que se legisle en la creación de una iniciativa de ley que enmarque la necesidad de un servicio civil de carrera ya que este es el producto de las condiciones actuales de los trabajadores en las que se desarrolla el país en estos momentos, principalmente Tabasco, donde el desempleo y las faltas de oportunidad permean.

Esta ley permitiría que tanto el estado como los municipios y, porque no, los partidos políticos puedan contar con burocracias profesionalizadas que garanticen su capacidad de gobernar con la demanda de mejores servicios públicos y un manejo transparente por parte de la ciudadanía, así como con la necesidad de que la Administración cuente con personal profesionalizado y permanente para conseguir elevar la eficiencia, darle continuidad a políticas y programas y se comience a construir una memoria institucional. Pero también por el interés y por las demandas de los propios servidores públicos.

CAPÍTULO IV

EL OBJETO DE ESTUDIO CONCRETO, LOS RESULTADOS CUALITATIVOS Y LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

4.1. Caracterización del objeto de estudio

El panorama real de Tabasco en cuanto al respeto a los derechos humanos, no es favorable en muchos aspectos, principalmente en los derechos de los trabajadores, lo cual vemos a diario en los despidos injustificados sobre todo de aquéllos cuya categoría es la de personal de confianza, ya que para empezar muchos empleados al servicio del estado ostentan esta plaza que nada tiene que ver con el desempeño de sus funciones y lo cual trae aparejado la desigualdad de condiciones junto a la del trabajador de base, ya que mientras el primero solo basta con la pérdida de la confianza como motivo suficiente para terminar la relación laboral, en el segundo aplican diversas causales y no sólo una.

El estándar de vida en Tabasco a partir de los años setenta y ochenta, durante el *boom* petrolero y hasta hoy, es elevado; es decir, para vivir una buena vida -entendida ésta, con los satisfactores, en alimentación, estudios, fiestas, visitas a espacios de entretenimiento y recreación, compras extras- será necesario obtener un mayor ingreso que permita el esparcimiento con la familia y amigos⁶⁰, esto coloca a los tabasqueños, en un problema existencial que lo confronta con él mismo y con su medio ambiente natural y social, conflictuándolo al interior y exterior de su círculo.

Los trabajadores de la Secretaría de Planeación y Finanza del Estado de Tabasco, se encuentran ante un problema de consumo de satisfactores de todo tipo a los cuales no tiene manera de alcanzar o proveerse medianamente, debido a que los salarios de un trabajador de confianza son menores de lo que gana un

⁶⁰ Consagrados estos satisfactores en el Artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

trabajador de base, ya que como ejemplo citamos lo que gana un intendente, con esta última categoría, que mínimo percibe 13 mil 108 pesos de salario mensual, más mil 365 pesos en vales, bono de puntualidad y asistencia; sin embargo, un velador con categoría de personal de confianza cobra mensual 10 mil 598 pesos⁶¹. Además, algunos empleados, ya sea de base o confianza, dependiendo de las gestiones de sus jefes, reciben vales de despensa y una prestación adicional como ajuste complementario.

De esta caracterización, motivo de nuestro objeto de investigación, se desprenden una cantidad inimaginable de conflictos de todo tipo; sobre todo, aquellos que tienen que relacionarse con las desigualdades laborales que incluyen, por supuesto, la falta de un trabajo digno y bien remunerado que ocasiona descontento entre los trabajadores y que, por ende, trae consigo que el rendimiento laboral no sea el adecuado. Es por ello que se debe contar con una reglamentación administrativa, pero que sea eficaz y eficiente, en donde el nuevo sistema laboral otorgue mejores resultados pero que no sea sólo para la institución, sino principalmente para la clase trabajadora en general.

4.2. La investigación cuali-cuantitativa

4.2.1. El cuestionario

Para conocer el sentir de la población trabajadora acerca de los derechos humanos laborales, así como el conocimiento y desconocimiento de las leyes en materia laboral, se realizó una investigación mixta exploratoria con un enfoque cuantitativo y cualitativo en una población de 224 empleados, de base y confianza, a quienes se le aplicó un cuestionario de preguntas cerradas, cuando acudieron a realizar sus actividades laborales en las oficinas de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco.

61 Consultado en la página de transparencia de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, rubro egresos, salarios de personal base y de confianza, último trimestre de 2017.

https://transparencia.tabasco.gob.mx/ciudadano/lista_fracciones/31/21/

Este cuestionario fue aplicado a trabajadores, tanto de base como de confianza, de manera anónima y quienes respondieron lo que, a su sentir, sucede dentro de esta dependencia en materia laboral.

CUESTIONARIO APLICADO A TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y FINANZAS DEL ESTADO DE TABASCO:

Edad: _____ Sexo: _____

1: ¿Cuál es su estado Civil?

2: ¿Cuántos años, tiene laborando?

3: ¿Cuál es su ocupación laboral?

4: ¿Usted conoce que son los Derechos Humanos?

si _____ no _____ ¿por qué? _____

5: ¿Usted conoce los Derechos del Trabajador?

si _____ no _____ ¿por qué? _____

6: ¿Considera como empleado (a), se respeta el artículo 123 de la Constitución Política?

si _____ no _____ ¿por qué? _____

7: ¿Conoce como empleado, lo que señala La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 48?

si _____ no _____ ¿por qué? _____

8: ¿Qué entiende por el significado de Empleado de Confianza?

9: ¿Considera como empleado de Confianza en la Secretaría de Planeación y Finanzas, se les respeta el Artículo 9?

si _____ no _____ ¿por qué? _____

10: ¿Cuál es su relación con su jefe inmediato?

bueno _____ malo _____ regular _____ por qué _____

11 ¿Has notado si se cumple lo dispuesto por el Reglamento Interno de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Gobierno Constitucional del Estado Libre y Soberano de Tabasco?

si _____ no _____ ¿por qué? _____

12: ¿Se les sancionan, por llegar tarde al trabajo?
 sí ___ no ___ ¿por qué? _____

13: ¿Se le respeta sus horas de comida?
 sí ___ no ___ ¿por qué? _____

14: ¿Se le respeta sus vacaciones?
 sí ___ no ___ ¿por qué? _____

15: ¿Se le respetan los días festivos como trabajadores?
 sí ___ no ___ ¿por qué? _____

16: ¿Se le respetan los días de descanso como trabajadores?
 sí ___ no ___ ¿por qué? _____

17: ¿Cómo considera el nivel de satisfacción de su salario y jornada laboral?
 bueno ___ malo ___ regular ___ por qué _____

18: ¿Siente que ha sido víctima de discriminación laboral?
 sí ___ no ___ ¿por qué? _____

19: ¿Has notado como empleado si sufren de explotación laboral?
 sí ___ no ___ ¿por qué? _____

20: ¿En relación a su salud, usted considera que tiene un padecimiento o enfermedad que surgió a raíz del estrés laboral?
 sí ___ no ___ ¿por qué? _____

21: ¿En caso de que se violen sus derechos humanos como trabajador, usted recurriría a?:

4.2.2. Resultados estadísticos

Precisamente, como resultado de este trabajo de investigación, mediante las encuestas aplicadas se logró comprobar que la hipótesis planteada era

verdadera y que los objetivos que se persiguen en el desarrollo del mismo, están debidamente justificados con las respuestas de los encuestados, quienes estiman necesario realizar una adecuación de la estructura administrativa de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, pero también consideran la urgente necesidad de hacer modificaciones a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, con el propósito de que sean considerados como trabajadores de base y sólo sean de confianza quienes cumplan con los requisitos que establecen las leyes⁶²; pero sobre todo, que se supervise el cumplimiento de los contratos de trabajo y/o nombramientos, de tal manera que se garantice el respeto a los derechos humanos de los trabajadores.

4.3 Interpretación de las gráficas

De la aplicación de la muestra de estudio a una población de 224 trabajadores, de base y confianza, que en promedio acuden a las diferentes áreas de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco a realizar sus actividades laborales, se tomó una muestra que será fidedigna y representativa con el 10 por ciento estimado de margen de error, la cual se calculó de la siguiente manera: Para el sexo femenino que acuden a estas dependencias -y a quienes se les preguntó sobre el tema objeto de ésta investigación-, con el mismo margen de error (del 10 por ciento que es el mínimo que se puede obtener durante la aplicación de la encuesta) y contemplando el 90 por ciento de nivel de confianza, nos da un resultado del 57 por ciento; de igual manera, usando el mismo porcentaje de error y confianza para el sexo masculino, llegamos a un 43 por ciento de respuestas.

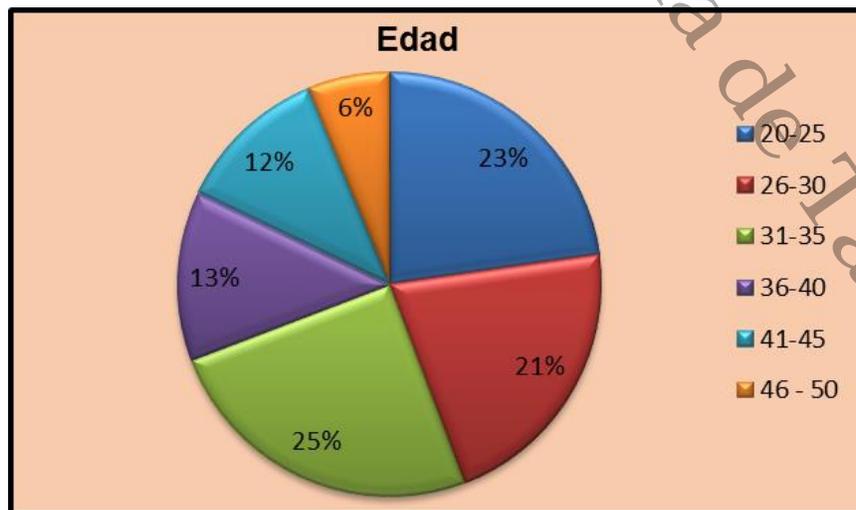
⁶² Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, Artículo 5.- Son trabajadores, de confianza los que realizan funciones de Dirección, inspección, supervisión, policía, fiscalización, vigilancia y los que realicen trabajos personales o exclusivos de los titulares o altos funcionarios de las Entidades Públicas. Además, los que las leyes orgánicas de dichas Entidades les asigne esa categoría.

Tamaño de la muestra					
SEXO	Porcentaje de error	Nivel de confianza	Población	Distribución de respuestas	Muestra aplicada
HOMBRES	10%	90%	96	43%	96
MUJERES	10%	90%	128	57%	128
Total de encuestas aplicadas para la muestra					
224					

Las tablas y gráficas que a continuación se detallan, tienen como fuente la elaboración propia, de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de confianza de la Secretaría de Finanzas del Estado de Tabasco.

Tabla No. 2 edad

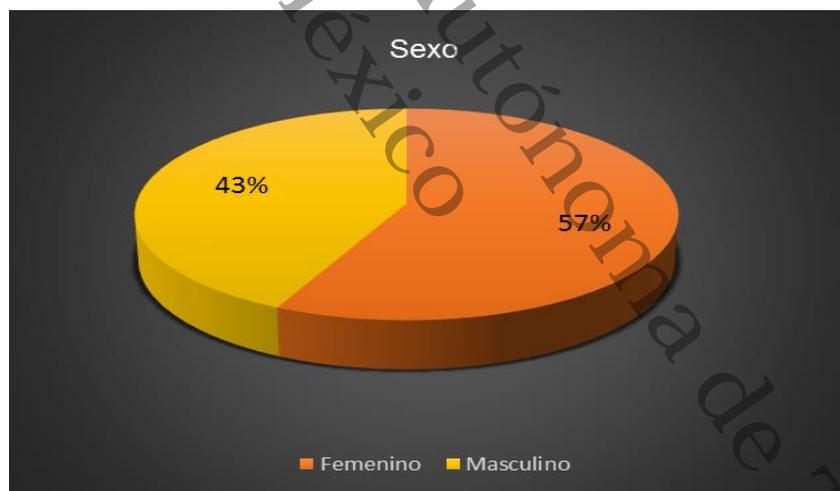
Respuesta	Fr	%
20-25	51	23
26-30	48	21
31-35	56	25
36-40	29	13
41-45	26	12
46 - 50	14	6
Total	224	100



De esta manera pudimos constatar las edades de las personas encuestadas tal como se muestra en la tabla número dos, donde nos indica que un porcentaje mayor equivalente al 23% , reflejó ser una población joven; es decir de 20 a 25 años el 21% mencionó tener entre los 26 y 30 años de edad, el 25% de 31 a 35; mientras que el 13% es de 36 a 40 años; sin embargo, el 12% oscila entre los 41 y 45 años de edad, y un 6% dijo tener entre 46 y 50 años.

Tabla No. 3 sexo

Respuesta	Fr	%
Femenino	128	57
Masculino	96	43
Total	224	100



Clasificados por sexo, tenemos que de acuerdo a la tabla número tres, el 57 por ciento de las personas pertenecen al sexo femenino y el 43 por ciento restante al sexo masculino, tal como se muestra en la tabla número tres.

Tabla No.4: ¿Usted conoce que son los Derechos Humanos?

Respuesta	Fr	%
Si	58	74
No	166	26
Total	224	100

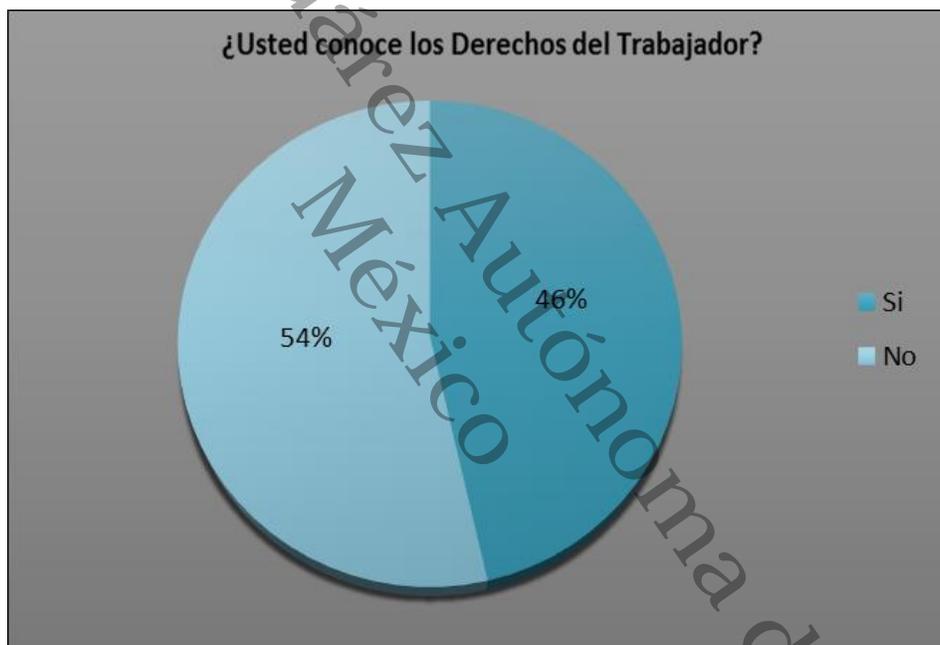


Ahora bien, al centrarnos en las respuestas en base a las encuestas aplicadas lo haremos mediante gráficas y, en este sentido, tenemos que la número uno corresponde a la pregunta del cuestionario donde se le plantea al encuestado si conoce que son los derechos humanos, los empleados respondieron con el 74% que No conocen bien sobre el tema, aunque es interesante plantearlo, pero lo que no tienen es el tiempo, porque se la pasan trabajando siempre acatando ordenes y actividades a desempeñar como empleado de confianza de la Secretaría de finanzas; el 26% señalaron que si los conocen por que escuchan en los medios de comunicación sobre esto.

En ambos casos señalan que es poco probable que se les capacite con talleres o platicas de sus derechos humanos.

Tabla No.5: ¿Usted conoce los Derechos del Trabajador?

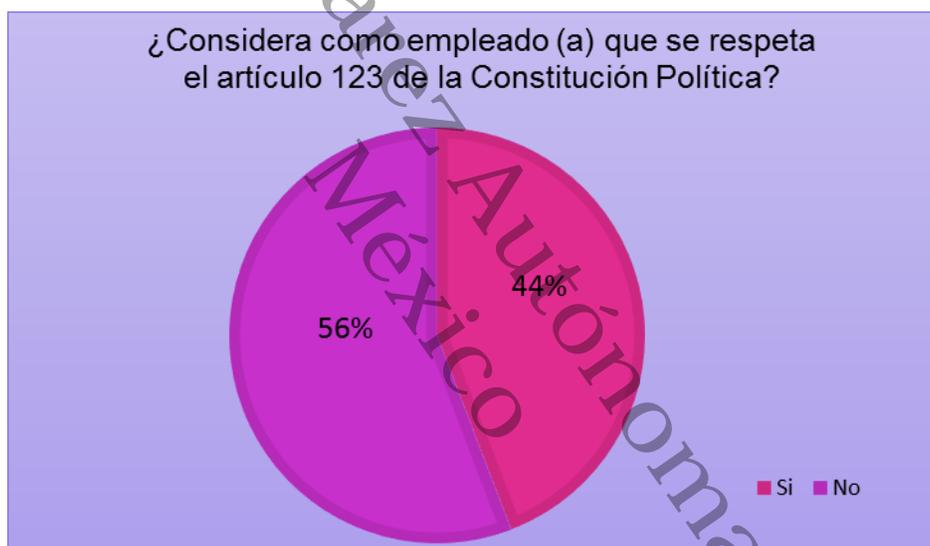
Respuesta	Fr	%
Si	104	46
No	120	54
Total	224	100



Al preguntarle a los empleados sobre el conocimiento de sus derechos como trabajador, tan solo el 54% dijo desconocerlos, porque solo les interesa llegar al trabajo, cubrir las jornadas y cobrar su salario; literalmente se enfocan más a cubrir ordenes, casi no se les da pláticas del tema, sino que toman más importancia a otras capacitaciones según sus funciones; y el 46% que si conocen sus derechos laborales.

Tabla No. 6 ¿Considera como empleado (a), que se respeta el artículo 123 de la Constitución Política?

Respuesta	Fr	%
Si	99	44
No	125	56
Total	224	100



En relación a esta gráfica, la número seis, corresponde a la pregunta para saber si consideran como empleado o empleada que se respeta el artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es muy relevante porque se enfoca a que toda persona tiene derecho al trabajo digno y a la seguridad social; sin embargo, el 56% de los trabajadores encuestados respondieron que No conocen este artículo; en cambio, para el 44% si consideran que e respeta, ya que conocen a fondo de lo que trata el artículo.

Tabla No. 7 ¿Conoce como empleado, lo que señala La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 48?

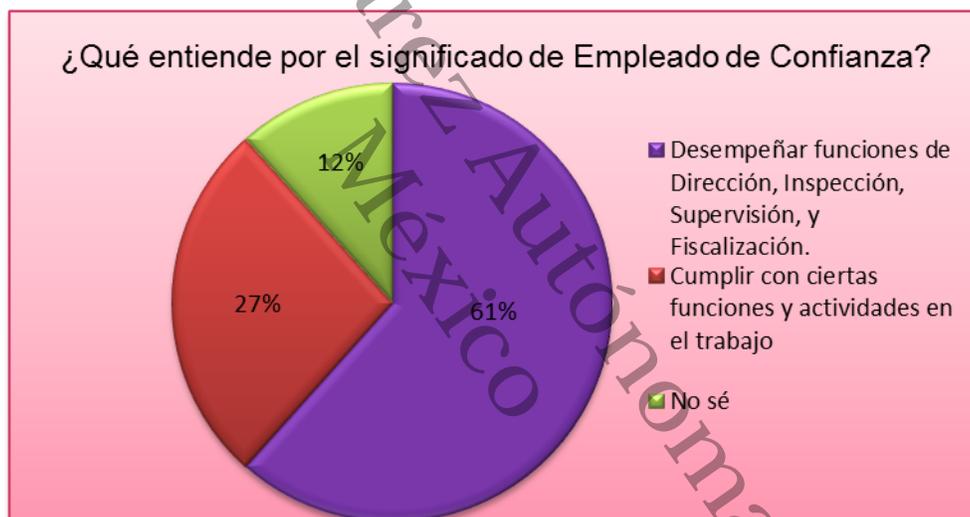
Respuesta	Fr	%
Si	82	37
No	142	63
Total	224	100



La representación gráfica a la interrogante sobre el conocimiento del artículo 48 de la Ley federal del Trabajo muestra que el 63% de los empleados de la (SPF), señalaron el desconocimiento total de tal artículo y por lógica, a lo que ellos como empleado tienen derecho y menos saben como solicitarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de que alguno de ellos necesiten reinstalarse en el trabajo que desempeñaban; desconocen también al pago de salarios vencidos cuando exista un despido injustificado. Solo el 37% dijeron que Si tienen conocimiento de los derechos que les asiste de acuerdo al numeral antes señalado.

Tabla No. 8 ¿Qué entiende por el significado de Empleado de Confianza?

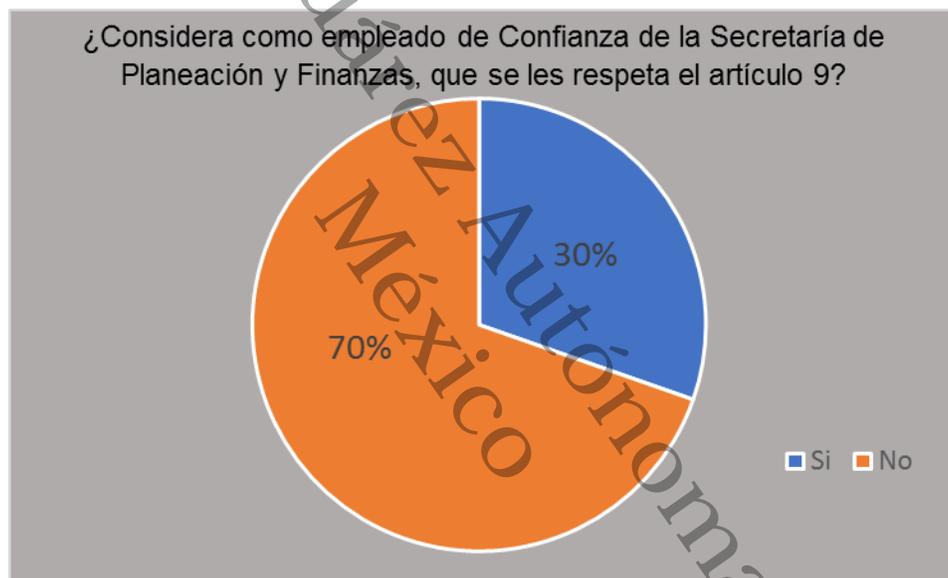
Respuesta	Fr	%
Desempeñar funciones de Dirección, Inspección, Supervisión, y Fiscalización.	138	61
Cumplir con ciertas funciones y actividades en el trabajo	60	27
No sé	26	12
Total	224	100



¿Qué entiende por el significado de Empleado de Confianza? Fue la pregunta planteada a los trabajadores de la Secretaría de Planeación y Finanzas, a lo que el 61% dijo que les deja en claro que son: Desempeñar funciones de Dirección, Inspección, Supervisión, y Fiscalización, cuando firman su contrato en Recursos Humanos de la dependencia; sin embargo, el 27% señaló que al respecto saben que deben cumplir con ciertas funciones y actividades en el trabajo, mientras que un 12% dijo desconocer el significado.

Tabla No. 9 ¿Considera como empleado de Confianza en la Secretaría de Planeación y Finanzas, que se les respeta el Artículo 9?

Respuesta	Fr	%
Si	68	
No	156	
Total	224	100



Ahora bien, en respuesta a la pregunta ¿Considera como empleado de Confianza de la Secretaría de Planeación y Finanzas, que se les respeta el artículo 9?, el 70% de los empleados respondieron que no saben el significado de este artículo que señala la categoría que se le da al trabajador de confianza, de acuerdo a sus funciones. Sin embargo, el 30% dijo que Si. Al firmar su contrato en Recursos Humanos se les explica que es un Empleado de Confianza, pero no sabían que este era retomado del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

Tabla No.10 ¿Cuál es su relación con su jefe inmediato?

Respuesta	Fr	%
Buena	82	37
Mala	92	41
Regular	50	22
Total	224	100



La gráfica 10 corresponde a la interrogante sobre la relación laboral con su jefe inmediato, a lo cual el 41% señaló que es mala por que no coinciden en las ideas e iniciativas de las funciones laborales; solo dan órdenes, no se les puede dar punto de opinión o crítica constructiva y deben hacer la actividad encomendada para no tener represalias; mientras que el 37% dijo que su relación laboral con su jefe es buena y solo el 22% respondió que es regular.

Tabla No.11 ¿Has notado si se cumple lo dispuesto por el Reglamento Interno de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco?

Respuesta	Fr	%
Si	85	33
No	139	62
Total	224	100



En otro cuestionamiento realizado a los empleados de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, para saber si se cumple con lo dispuesto en el Reglamento Interno, el 62% señalaron que no y el 38% respondieron que si se cumple con lo que marca el reglamento.

Tabla No.12 ¿Se les sancionan, por llegar tarde al trabajo?

Respuesta	Fr	%
Si	146	65
No	78	35
Total	224	100



Los trabajadores de confianza a quienes se les solicitó que respondieran de manera anónima si se les sanciona por llegar tarde al trabajo, pregunta establecida en el cuestionario, el 65% dijo que si se les sanciona y el 35% dijo que no. En este sentido es importante señalar que de acuerdo a la condición laboral del empleado se les regula la entrada y salida de sus labores mediante reloj digital checador y es a estos a quienes si se les sanciona por llegar tarde, ya que si tienen retardos o faltas le son descontados de su salario.

Tabla No.13 ¿Se le respeta sus horas de comida?

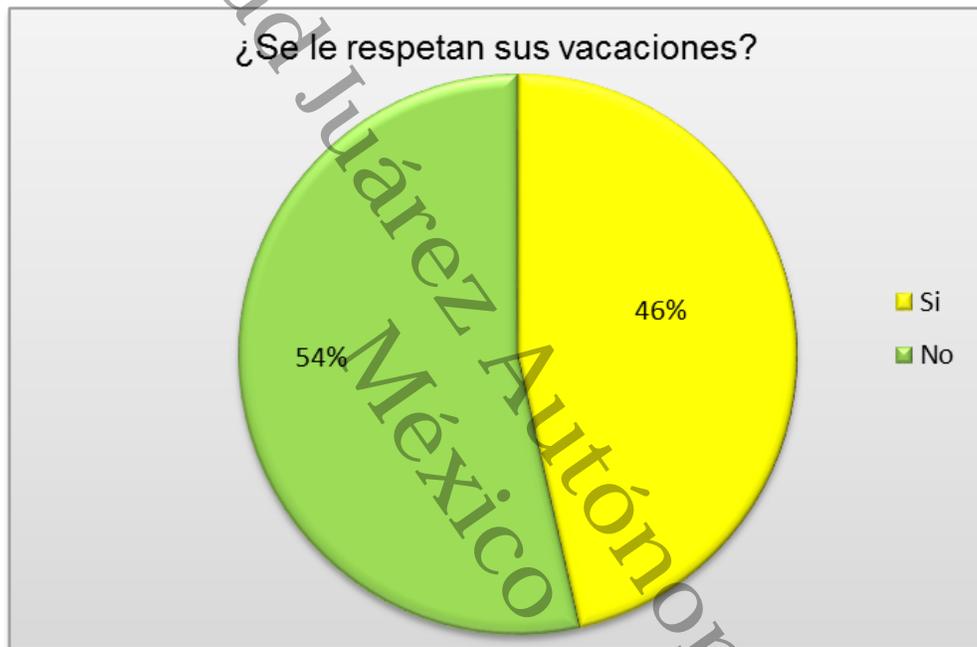
Respuesta	Fr	%
Si	44	20
No	180	80
Total	224	100



También se les preguntó a los trabajadores si se le respetan sus horas de comida y, de acuerdo a esto, el 80% señaló que no; argumentando que casi siempre hay mucho trabajo y actividades que se deben de cumplir, pero que como no logran realizarlo en el tiempo estimado, suelen quedarse a laborar; o regresar rápido para continuar con sus labores. Solo un 20% dijo que a ellos si se les respeta su hora para comer.

Tabla No.14: ¿Se le respeta sus vacaciones?

Respuesta	Fr	%
Si	104	46
No	120	54
Total	224	100



La gráfica 14 muestra las respuestas de los trabajadores de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, en relación a que si se les respetan sus vacaciones; en este sentido, el 54% señaló que no, mientras que el 46% indicó que si. Al respecto, de la Secretaría de Administración del Estado de Tabasco se gira circular señalando los periodos vacacionales autorizados y se les reenvía el documento a cada director, subdirector, jefe de departamento y área, de las dependencias del gobierno estatal, para que informen a su personal y ellos elijan el periodo. Lo anterior deja claro que las vacaciones no se respetan de acuerdo a las necesidades del trabajador, sino a las indicaciones gubernamentales.

Tabla No.15 ¿Se le respetan los días festivos como trabajadores?

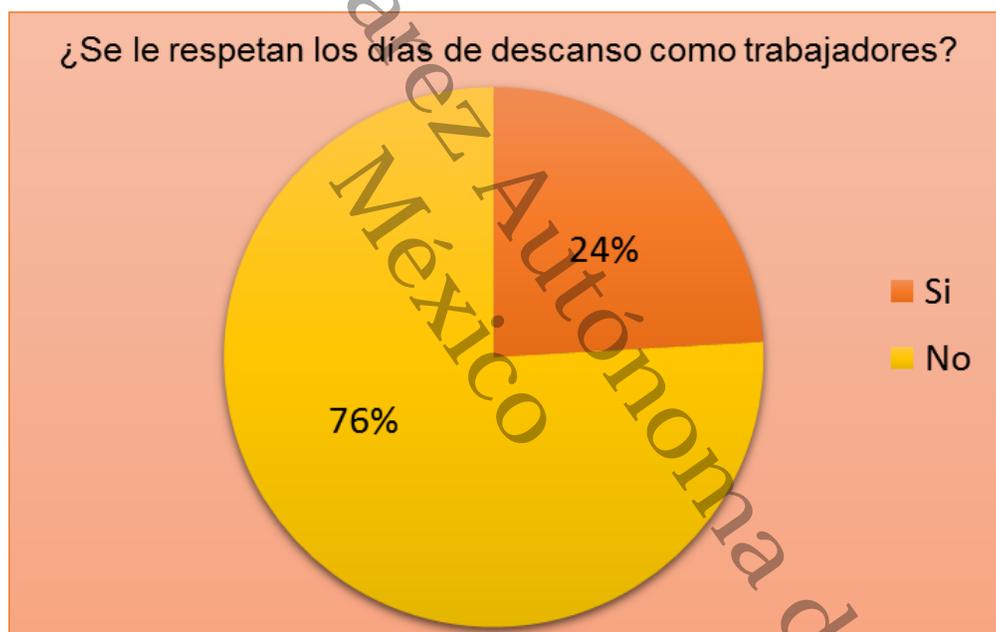
Respuesta	Fr	%
Si	77	34
No	147	66
Total	224	100



Por otro lado, vemos que de acuerdo a la gráfica 15, los empleados a quienes se les aplicó el cuestionario, respondieron en un 66% que no a la pregunta si se le respetan los días festivos como trabajadores, mientras que el 34% de los trabajadores dijeron que sí.

Tabla No.16 ¿Se le respetan los días de descanso como trabajadores?

Respuesta	Fr	%
Si	54	
No	170	
Total	224	100



Otra de las preguntas que se les hizo a los trabajadores entrevistados fue ¿Se le respetan los días de descanso como trabajadores? En la respuesta encontramos que la mayoría, es decir un 76%, consideró que no se les respetan mientras que la minoría que corresponde al 24% dijo que si se los respetan.

Tabla No.17 ¿Cómo considera el nivel de satisfacción de su salario y jornada laboral?

Respuesta	Fr	%
Bueno	27	12
Malo	73	33
Regular	124	55
Total	224	100



¿Cómo considera el nivel de satisfacción de su salario y jornada laboral? Fue otra de las preguntas realizadas y de la cual obtuvimos como respuesta que el 55% respondió que son regular; el 33% dijo es malo, argumentando que deberían ganar más, sobre todo por que a veces se quedan trabajando más horas de las indicadas o no salen de vacaciones, además de que en algunos días festivos tienen que trabajar; solo un porcentaje del 12% manifestó que su salario es bueno.

Tabla No.18 ¿Siente que ha sido víctima de discriminación laboral?

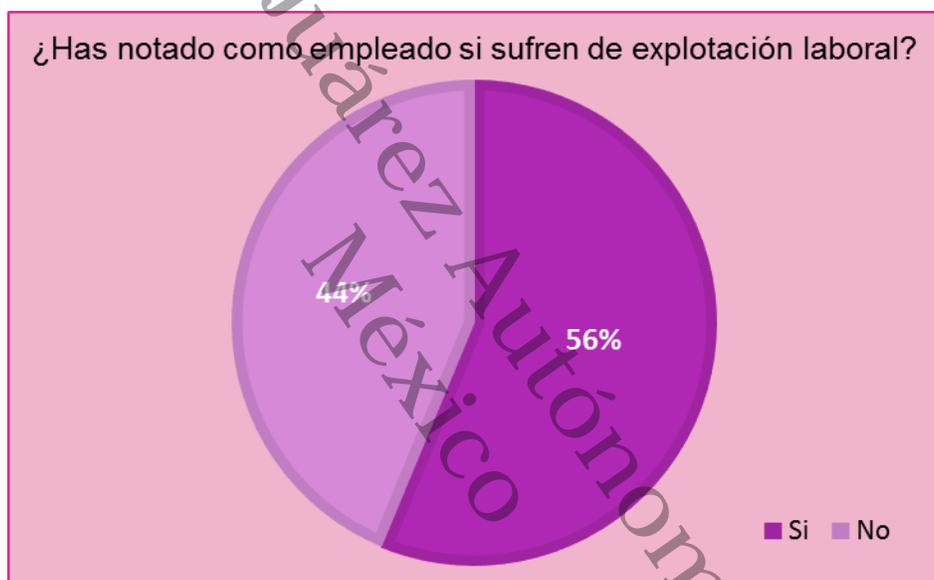
Respuesta	Fr	%
Siempre	78	35
A veces	146	65
Total	264	100



En cuanto a la discriminación laboral, se les cuestionó a los empleados que si ¿Siente que ha sido víctima de discriminación laboral? De acuerdo a la gráfica vemos que la respuesta del 65% fue que efectivamente, en algunas veces fueron víctima de discriminación laboral y el 35% dijo que siempre han sufrido en este sentido.

Tabla No. 19 ¿Has notado como empleado si sufren de explotación laboral?

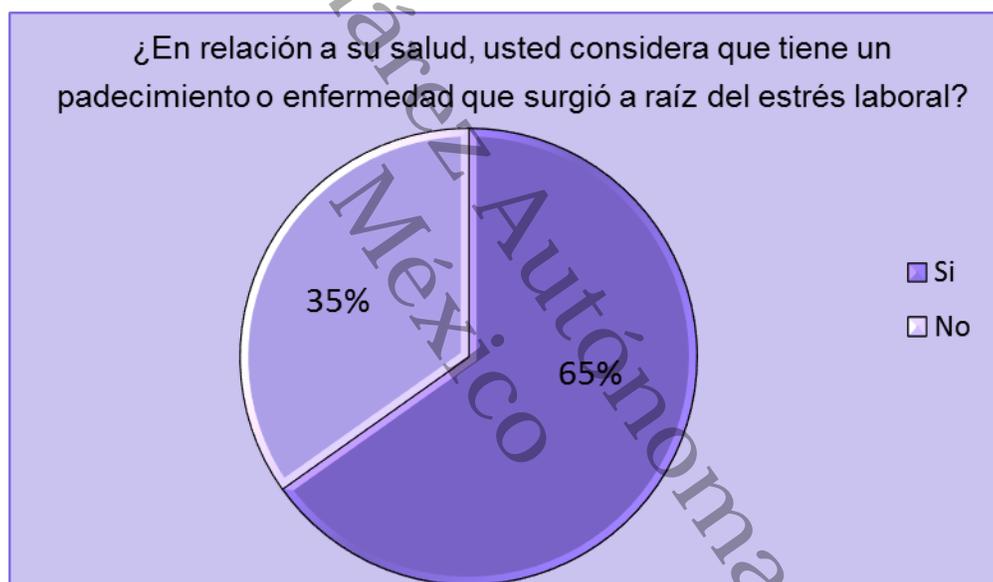
Respuesta	Fr	%
Si	126	56
No	98	44
Total	224	100



En la gráfica 19 se presenta la respuesta a la pregunta ¿Has notado como empleado si sufren de explotación laboral? Y el resultado es que el 56% dijo que si han notado que sufren explotación laboral, ya que sus horas de descanso, comida, vacaciones o días festivos no se les respeta y es un derecho que deben de cumplirles. Por otro lado, el 44% aseguró que no sufren explotación laboral pero desconocen a lo que esto se refiere.

Tabla No. 20 ¿En relación a su salud, usted considera que tiene un padecimiento o enfermedad que surgió a raíz del estrés laboral?

Respuesta	Fr	%
Si	146	65
No	78	35
Total	224	100



En relación a su salud, se les preguntó si creen que tienen algún padecimiento o enfermedad que haya surgido a raíz del estrés laboral, a lo cual el 65% respondieron que si lo relacionan, pero el 35% de los empleados responden que no asocian sus problemas de salud con sus actividades laborales.

Tabla No. 21 ¿En caso de que se violen sus derechos humanos como trabajador, usted recurriría a?

Respuesta	Fr	%
Comisión Estatal de Derechos Humanos	28	13
Tribunal de Conciliación y Arbitraje	32	14
Procuraduría de la defensa del trabajador	38	17
Recursos Humanos	126	56
Total	264	100



Finalmente los trabajadores dijeron que en caso de que se violen sus derechos humanos como trabajador el 56% acudiría a Recursos Humanos, el 17% a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, el 14% al Tribunal de Conciliación y Arbitraje y el 13% solicitaría apoyo de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

Interpretación sistemática de las gráficas

De las representaciones gráficas se destila que los trabajadores de confianza de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, son quienes requieren de una mayor protección de sus derechos humanos laborales, aunque los trabajadores de base de igual manera sufren violaciones a sus derechos laborales, aunque en menor número que los de confianza que son el motivo de nuestra investigación.

Que de un 74% de los encuestados haya respondido que no conocen bien sobre los Derechos Humanos ya que se centran principalmente en cumplir con las órdenes recibidas, es muy significativo para nuestro objeto de estudio, eso dibuja o una mala información o tergiversación de la misma, o bien que simplemente no ha habido suficiente difusión al respecto. Sin embargo, es interesante reconocer que les hace falta tiempo. Ahora bien, aunque el 26% haya señalado que si conocen el tema, la mayoría tiene desconocimiento y eso genera una gran necesidad de que se les capacite a través de platicas impartidas por la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

Por otro lado, algunos encuestados, el 54%, manifestaron la falta de conocimiento sobre sus derechos como trabajador, pero el 46% si los conocen. Si relacionamos las respuestas de esta pregunta con la que se les hizo para saber si consideran como empleado o empleada que se respeta el artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, vemos que el porcentaje es casi el mismo, con una leve variación, es decir el 56% de los trabajadores encuestados respondieron que No conocen este artículo y el 44% dijo que si se respeta. Es decir en ambas preguntas la respuesta es parecida ya que se evidencia el desconocimiento de las leyes laborales.

De acuerdo a la encuesta aplicada nos podemos dar cuenta del desconocimiento de los trabajadores de confianza de la Secretaría de Planeación

y Finanzas del Estado de Tabasco, en cuanto a las leyes laborales y a los derechos humanos de los trabajadores, ya que los empleados, en su mayoría a pesar de no conocer sus derechos y obligaciones, no tienen acceso a la información para aumentar sus conocimientos, ya que se dedican a cumplir las órdenes recibidas en el desempeño de sus actividades, ante el temor de ser despedidos o de que, en caso de exigir algún beneficio, se ejerzan represalias en su contra,

Las representaciones gráficas a las interrogantes realizadas a través de la aplicación del cuestionario, indican que los empleados de la SPF, no conocen sus derechos y menos saben como hacerlos valer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de que alguno de ellos lo requiera. Esto significa que el hecho de que los trabajadores tengan una plaza de confianza, no les garantiza su estancia en el centro de trabajo, ya que están sujetos a la pérdida de confianza que es motivo suficiente para que se termine la relación laboral.

Observaciones del encuestador

Durante la aplicación de la encuesta se observó que algunos trabajadores se comportaban de manera desesperada, nerviosos, negándose a responderla, porque decían que no podían hacerlo porque si los veían podrían ser sancionados, al momento que le decían que tal vez en horas no laborales si aceptaban responder.

Esto nos permitió comprobar lo comentado en algunas de las encuestas, donde se habló de la falta de desconocimiento de sus derechos y obligaciones, ya que, si los conocieran, sabrían que ellos tienen derecho a su libre expresión y eso no tiene, en ningún momento, porque afectarlos en sus centros de trabajo.

De los hallazgos:

- El primer hallazgo encontrado en nuestro trabajo de indagación científica, versa sobre que en la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, utiliza diferentes modelos de contratación de personal, cada uno con diferentes derechos y obligaciones, lo cual de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, es violatorio a sus derechos laborales.
- Un cincuenta por ciento de los entrevistados creen que conviene que se cuide un poco más la confidencialidad, ya que ellos en la dependencia son objeto de violaciones a sus derechos, lo cual les implica en ocasiones, el temor a ser despedidos y representa quedarse sin sustento para sus familias.
- un porcentaje del 50 por ciento indica que el desconocimiento de los derechos de los trabajadores se debe a la falta de difusión adecuada en medios de comunicación y en la propia dependencia gubernamental, aunado a la falta de atención que reciben del personal de recursos humanos de estos centros.
- El personal de confianza de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, considera que se les respetan sus derechos laborales cuando en realidad no se está cumpliendo lo que establecen las leyes.

De los aprendizajes:

- Tomando en cuenta que la violación a los derechos humanos de los trabajadores es derivado del desconocimiento de las leyes que rigen a los trabajadores, así como la falta de apoyo para el aprendizaje colectivo, de costumbres, prácticas, códigos, normas y creencias basadas en los valores

de justicia, responsabilidad, libertad, cooperación, respeto y tolerancia; esto, aunado a que quienes ostentan el poder lo usan para censurar, reprimir y castigar a quienes se rebelan y quieren hacer valer sus derechos, obligándolos a acatar las leyes, estatutos y reglamentos que, según ellos, lo permiten.

- La repartición de responsabilidades debe atender a las preferencias, posibilidades y capacidades reales de los actores, trabajadores y patrones, lo que conlleva necesariamente a un buen acuerdo.

México

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

CONCLUSIÓN

Luego del estudio de las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, que se encuentran regulados en el apartado B del Artículo 123 de la CPEUM, así como en la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, consideramos la urgente necesidad que se legisle en materia laboral para lograr una reforma en la que se permita que los trabajadores al servicio del estado y específicamente los de la SPF, sean recategorizados como trabajadores de base, ya que la categoría de confianza es única y exclusivamente para servidores públicos con ciertas características que ellos no tienen, ello les permitirá una excelente alternativa para desempeñar sus labores de la mejor manera posible, ya que se verán protegidos, como debiera ser, y de suscitarse algún conflicto laboral, podría ser resuelto de la mejor manera, en menor tiempo y de forma más sencilla, generando con ello una cultura de paz entre patrones y trabajadores.

Sin embargo, estos métodos tienen un problema de fondo y de fácil solución: es necesaria la buena voluntad de las partes, trabajador-gobierno-diputados, es muy difícil conseguir una manera de contrarrestar esto porque en términos generales, si las partes no tienen la voluntad, los trabajadores continuarán en el desamparo total y siendo objeto de la vulnerabilidad de sus derechos; los conflictos terminarían inevitablemente en tribunales.

Es necesario tomar en cuenta el servicio profesional de carrera que el personal con una alta experiencia laboral en determinado cargo, que durante los años de antigüedad se ha ganado, logre ascender a un nivel más alto o que quienes ingresaron a trabajar con una educación media (secundaria, carrera comercial, técnica o media superior), pero con los años han continuado sus estudios, les sea permitido escalar un peldaño más dentro de la dependencia, reconociéndole de esta manera su esfuerzo y ganas de superación.

Otra solución posible a este hecho, sería que se propagara mayor información acerca de los lugares a donde los trabajadores de confianza pudieran acudir en caso de requerir ayuda y que se les asesore, de manera tal que, comprendan los beneficios para ellos que representa una defensa adecuada a la violación de sus derechos, así como la manera correcta, de acuerdo a las leyes, para resarcir el daño que se les ocasiona al ser despedidos de manera injustificada, recibir el beneficio de la reinstalación y el pago de sueldos caídos e indemnizaciones que las autoridades que cometieron el despido tienen que pagar de acuerdo al laudo.

En conclusión, luego de hacer un estudio un general acerca de los derechos de los trabajadores y la necesidad de una adecuación a la estructura administrativa de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, podemos decir que debido a la gran importancia que estos revisten, es necesario crear medios adecuados de difusión a través de campañas periodísticas, radiofónicas, televisivas, pero sobre todo empezando por una mayor y constante capacitación a nivel general tanto al personal que labora en esta dependencia, para que sean los primeros en conocer lo que marcan las leyes en materia laboral y de derechos humanos, para que en un momento determinado ellos como parte, trabajador y patrón, puedan resolver sus conflictos laborales mediante la voluntad, paciencia, disponibilidad y cordialidad.

Y es que uno de los objetivos de esta investigación es que los trabajadores de confianza sean recategorizados como personal de base ya que, de acuerdo a lo que establecen las leyes, el personal de confianza son solo aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, supervisión, policía, fiscalización, vigilancia y los que realicen trabajos personales o exclusivos de los titulares o altos funcionarios de las Entidades Públicas. Por lo anterior es contrario a la ley que una persona cuyas actividades sean las de chofer, secretaria, receptor, vigilante, intendente, dibujante, entre otros, y que no realicen trabajos personales

de sus jefes inmediatos, tengan esta categoría, cuando lo correcto sería ser personal de base.

También es de vital importancia recuperar la confianza en nuestras autoridades laborales a través del combate a la corrupción e impunidad, la cual ineludiblemente, debe pasar por el mejoramiento de los mecanismos y un mejor control en la aplicación de los procedimientos referidos, no obstante, es de la mayor relevancia para este propósito tratándose del resultado obtenido en las encuestas, donde se advierte que casi el cien por ciento de los encuestados desean tener mayor conocimiento acerca de sus derechos como trabajador, para que de esa forma puedan saber cuándo se les están violentando sus derechos laborales y ante que autoridades deben acudir para defenderse y hacerlos valer; de esta manera se logrará solucionar los conflictos laborales por sí mismos y/o con la ayuda de un profesional en derechos humanos y derecho laboral.

Propuestas

- Implementar pláticas a los trabajadores de la Secretaría de Planeación y Finanzas sobre los Derechos Humanos Laborales.
- Dar a cada trabajador el Reglamento Interior de la Secretaría de Planeación y Finanzas, ya sea de manera impresa o digital.
- Generar Talleres sobre : ¿Como abordar un conflicto laboral? ¿Cómo es la intervención administrativa de la Secretaría de Planeación y Finanzas y las medidas estratégicas al incumplimiento de los artículos y normas jurídicas de la Leyes y reglamentos?
- Invitar a la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Tabasco, para que imparta, dentro del catálogo de capacitación, pláticas sobre la “Protección de los derechos humanos laborales”, “Derecho a la integridad personal en

el trabajo”, “Derechos humanos en materia de conciliación y mediación laboral”, “Hostigamiento y acoso laboral”, “Los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral”, con la finalidad de que los trabajadores de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, conozcan más de sus Derechos y las formas de presentar una queja o una petición, en dado caso que exista un problema.

- Promover la creación de una iniciativa de ley que enmarque la necesidad de un servicio civil de carrera en Tabasco.
- Aprobar los lineamientos que establezcan las bases para la planeación, organización, desarrollo y control del servicio civil de carrera de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco.

BIBLIOGRAFÍA

ARCE Ortiz, Elmer Guillermo (2006) La reposición de los trabajadores de confianza y de dirección. En: Revista Peruana de Jurisprudencia. Lima. Editorial Normas Legales. Año 8, N°. 63, pág. 121

BARAJAS, Montes de Oca, Santiago (2004) Derechos del trabajador asalariado, IPN / IJ - UNAM, pág. 28

CABAÑELLAS, Guillermo (2014) Temas Selectos de Derecho Laboral. Instituto de Investigaciones Jurídicas Serie: Estudios Jurídicos Núm. 251. UNAM

_____ (1993) Diccionario Jurídico Elemental, Ed. Heliasta SRL.

CALDERA, Rafael (1984) Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ed. El Ateneo. Pág. 434

CARRERAS, Albert y Xavier Tafunell (2004) Historia Económica de la España contemporánea, Crítica, Barcelona. Pág. 112

COOK, T. y Richard (1988) Métodos cualitativos y cuantitativos de investigación. Madrid: Morata.

CORNELIO, Landero Eglá y Rosa Cornelio, Landero (2014) Mediación y Derechos Humanos. Conflicto y Comunicación como elementos de la negociación de las organizaciones. Ed. Porrúa. UJAT. México

DE BUEN, Néstor (2001) Derechos del Trabajador de confianza. Nuestros derechos. segunda edición Universidad Nacional Autónoma de México. Pág. 5

DÍAZ, Pedroche Montse (2000) Los Derechos Humanos. México. Educación Ético-Cívica 4º ESO, pág. 3

FERNÁNDEZ Fernández, César (2004) Alcances de la Protección contra el Despido de los Trabajadores de Dirección y de Confianza. Normas Legales, Tomo Nº 332, Lima, Año LXIII, pág. 7

FRIEDMAN, George (1978) Tratado de Sociología del Trabajo. Fondo de Cultura económica. México. pág.13

PEDRAJAS Moreno, Abdón (1992) Despido y derechos fundamentales. Madrid, Trotta, p. 15

REDONDO, Jesús de Felipe (2012) Trabajadores: lenguaje y experiencia en la formación del movimiento obrero español, Genuve Ediciones, pág. 20

RIFKIN, Jeremy (1996) El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. Buenos Aires, México, Ed. Paidós. Pág. 48

ROJAS Caballero, Ariel Alberto (2015) Los Derechos Humanos en México. México, Porrúa. p. 1

SANZ, Vicente (1995) D'artisans a proletaris. La manufactura del Cánem a Castelló (1732-1843), Diputación de Castelló, Castelló. Pág. 321-322

SEN, Amartya (2000) Trabajo y derechos. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, págs. 129–139

- Leyes y Reglamentos

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco

Tesis de jurisprudencia 1012200. 908. Segunda Sala. Novena Época. Apéndice 1917-septiembre 2011. Tomo I. Constitucional 3. Derechos Fundamentales Primera Parte - SCJN Vigésima Segunda Sección - Derechos laborales, Pág. 2169

Tesis de jurisprudencia Tesis 180/2012 (10a.) Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro XVI, Enero de 2013, Tomo 2; Las relaciones laborales con los trabajadores se rigen por el apartado A del artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, Pág. 734 consultado el 02 de abril de 2019.

Tesis Aislada en materia laboral, XXIII. L (10a.) pág. 3083, libro 35 tomo IV, octubre 2016

Tesis 2da./J.71/2016 (10a) Jurisprudencia (Laboral), Libro 32, Julio de 2016, Tomo I, Pág. 771. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Tesis: 2a./J. 118/2016 (10a.) Jurisprudencia constitucional laboral, Libro 35, Octubre de 2016, Tomo I, pág. 840, Segunda Sala, Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Reforma a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo de fecha 16 de diciembre de 2006, publicada en el Periódico Oficial Suplemento C 6707

Suplemento B, del Periódico Oficial del Estado, número 6264 de fecha 18 de septiembre de 2002

Reglamento de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco

Programa de trabajo decente por país de la OIT: una guía práctica, cuarta edición. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2016

- Páginas en internet

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%-2f18&Lang Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005.

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf> Organización Internacional del Trabajo (OIT), Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

<http://research.un.org/es/docs/ga/quick/regular/70> Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución A/RES/217(III) A-E.

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/trabajador/trabajador.htm> Diccionario Jurídico (2005). Consultor Jurídico Digital

https://transparencia.tabasco.gob.mx/ciudadano/lista_fracciones/31/21/ página de transparencia de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, rubro egresos, salarios de personal base y de confianza, último trimestre de 2017.

ANEXOS

Anexo 1

Notificación laboral

Nombre del trabajador: _____
Domicilio: _____

Resolución: Dictamen relativo al Acta Administrativa levantada el 14 de Marzo de 2015.

Acta de Notificación:

En Villahermosa del Estado de Tabasco, siendo las 13:00 horas del día 21 del mes de Abril del año 2017, constituido en el domicilio: Paseo de la Sierra No. 405, Colonia Reforma, Villahermosa, Tabasco.

El suscrito José A. López notificador adscrito a esta Procuraduría Fiscal, procedo a identificarme mediante la constancia de identificación con fotografía contenida en el oficio número SPF/0009/2017 de fecha de 07 de enero de 2017.

Expedida por el procurador Fiscal dependiente de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, para llevar acabo la notificación del acta administrativa número _____. Con fundamento en el artículo 19 fracción VII y último párrafo del Reglamento Interior de la Secretaría de Planeación y Finanzas, al (la) C. _____.

Quien lo recibe en su carácter de trabajador. Identificándose con: Credencial de elector Numero _____

Devolviéndole el documento con que se identifica en este momento por ser de su propiedad, previamente verificado que efectivamente es la persona que aparece en la fotografía. Previa lectura del presente documento y antemano de su contenido, asiento de puño y letra, mi nombre y firma a los 21 del mes de abril de 2015.

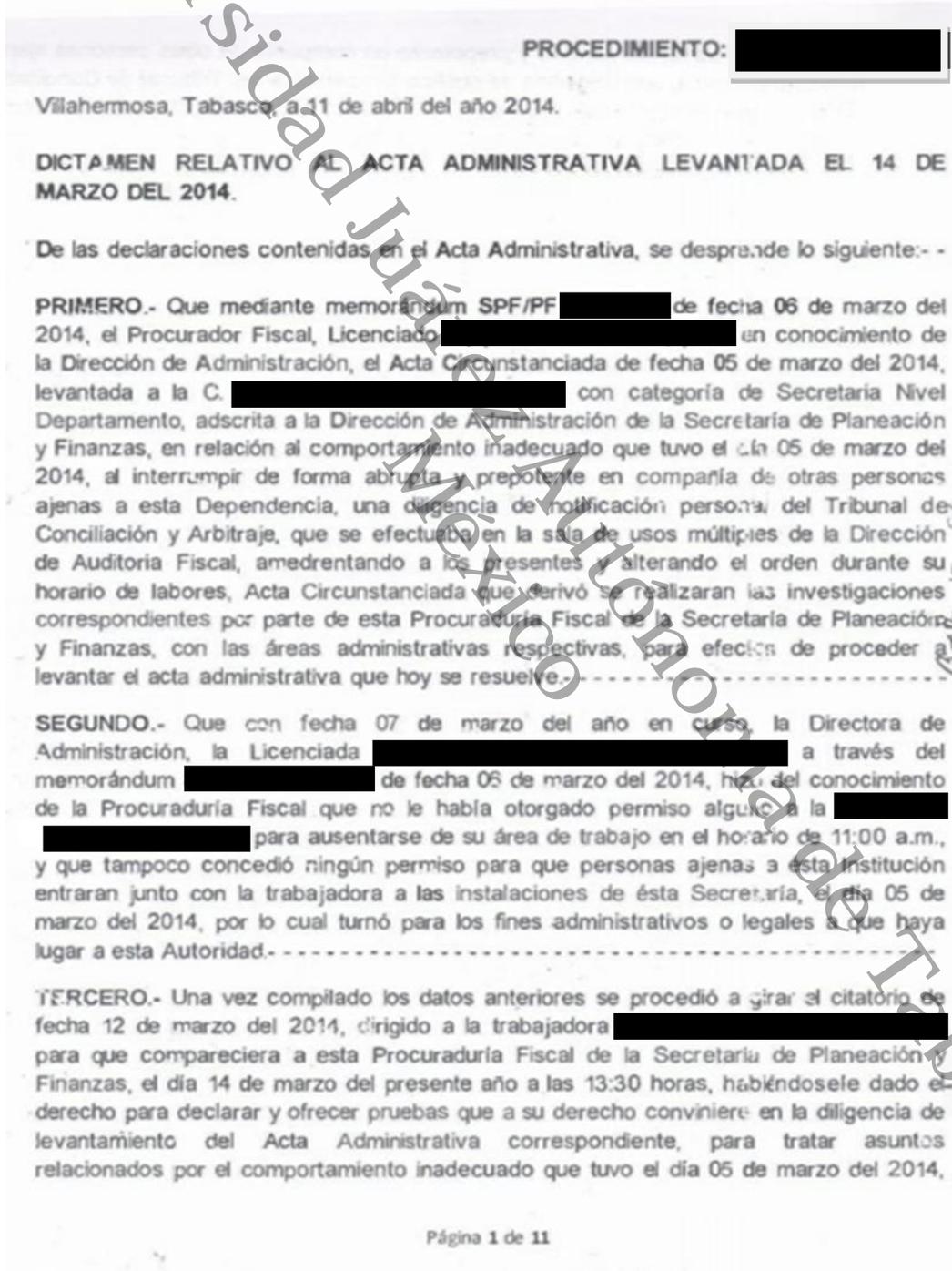
El notificador

El notificado

Paseo de la sierra 435. Col. Reforma, Villahermosa, Tabasco. México.

Anexo 2

Acta administrativa levantada a una trabajadora de la Secretaría de Planeación y Finanzas a quien, a final de cuentas, se le dio de baja y que, por desconocimiento de sus derechos como trabajador, se vio imposibilitada a una adecuada defensa.



Univer



al interrumpir de forma abrupta y prepotente en compañía de otras personas ajenas a esta Dependencia, una diligencia de notificación personal del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que se efectuaba en la sala de usos múltiples de la Dirección de Auditoría Fiscal, amedrentando a los presentes y alterando el orden durante su horario de labores.-----

CUARTO.- Que se agrega a los autos el Informe de Asunto No Diligenciado, de fecha 12 de marzo del 2014, suscrito por el Licenciado [REDACTED] Notificador habilitado por esta Procuraduría Fiscal mediante constancia de identificación de fecha 07 de enero del 2014, en la cual manifiesta que se constituyó en el domicilio de Paseo de la Sierra 435, Colonia Reforma, Villahermosa, Tabasco, en la oficina de la Dirección de Administración, con la finalidad de notificar el citatorio para levantamiento de Acta Administrativa de fecha 12 de marzo del presente año, a la C. [REDACTED] atendiendo a su llamado la propia trabajadora, quien le alegó que no firmaría ningún tipo de documento por no considerarlo necesario.-----

QUINTO.- Que con fecha 13 de marzo del año en curso, el Procurador Fiscal, Licenciado Felipe Sánchez Brito, mediante memorándum SPF/[REDACTED] de fecha 13 de marzo del 2014, informa a la Licenciada [REDACTED] Directora de Administración, sobre el inicio del procedimiento administrativo laboral del cual emana el citatorio girado a la [REDACTED] relación a su comportamiento inadecuado que tuvo el día 05 de marzo del 2014, al interrumpir de forma abrupta y prepotente en compañía de otras personas ajenas a esta Dependencia, una diligencia de notificación personal del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que se efectuaba en la sala de usos múltiples de la Dirección de Auditoría Fiscal, amedrentando a los presentes y alterando el orden durante su horario de labores, con la finalidad de que la trabajadora tuviera las facilidades necesarias para presentarse al citatorio, en vista de que la misma se mostro renuente al momento de notificarse.-----

SEXTO.- Que con fecha 14 de marzo del 2014, se procedió, ante los testigos de asistencia a levantar el Acta Administrativa, en la que se hizo constar la comparecencia de la trabajadora, quien manifestó lo que a su derecho convino, ofreció las pruebas que consideró pertinentes, alegó lo que favoreciera sus intereses y se turnaron los autos del expediente para realizar las investigaciones correspondientes con las áreas administrativas respectivas, una vez agotada la etapa anterior se procede a dictar la resolución que en derecho corresponda, misma que hoy se dictamina al tenor de los siguientes:-----

----- **CONSIDERANDOS** -----

Univer



Gobierno del Estado de Tabasco



I.- **COMPETENCIA:** Que el suscrito en su carácter de Procurador Fiscal, y con fundamento en el primer párrafo del artículo 59 del Reglamento Interior de la Secretaría de Planeación y Finanzas, en suplencia del Licenciado [REDACTED] Secretario de Planeación y Finanzas, es competente para conocer y resolver la presente Acta Administrativa Laboral de conformidad con lo dispuesto por artículos 1, 2, 6 y 19 fracciones I, XV, XVI y XVIII del Reglamento Interior de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, y 1, 2 y 3 fracción III y 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado. -----

II.- Que a efectos de determinar el Acta Administrativa levantada a la trabajadora [REDACTED] con categoría de Secretaria Nivel Departamento, adscrita a la Dirección de Administración de la Secretaría de Planeación y Finanzas, y así aplicar la sanción y/o sanciones previstas en la Ley en materia, se considera necesario individualizar en primer término lo siguiente: -----

A.- **CONDUCTA.-** Que la conducta de la trabajadora [REDACTED] derivado de las constancias que integran el expediente administrativo número SPF/[REDACTED] consistió en el comportamiento inadecuado que tuvo el día 05 de marzo del 2014, al interrumpir de forma abrupta y prepotente en compañía de otras personas ajenas a esta Dependencia, una diligencia de notificación personal del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que se efectuaba en la sala de usos múltiples de la Dirección de Auditoría Fiscal, amedrentando a los presentes y alterando el orden durante su horario de labores. -----

De acuerdo con las constancias de investigación que integran el expediente en que se actúa, se desprenden los siguientes medios de convicción que se enlistan a continuación: -----

1.- **DOCUMENTAL PÚBLICA,** consistente en memorándum SPF [REDACTED] de fecha 06 de marzo del 2014, signado por el Procurador Fiscal de la Secretaría de Planeación y Finanzas, Licenciado [REDACTED] dirigido a la Dirección de Administración, y al cual adjuntó Acta Circunstanciada de fecha 05 de marzo del 2014, levantada en relación al comportamiento inadecuado que tuvo la [REDACTED] el día 05 de marzo del 2014, al interrumpir de forma abrupta y prepotente en compañía de otras personas ajenas a esta Dependencia, una diligencia de notificación personal del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que se efectuaba en la sala de usos múltiples de la Dirección de Auditoría Fiscal, amedrentando a los presentes y alterando el orden durante su horario de labores. -----

Al anterior medio probatorio, se le confiere valor pleno conforme al artículo 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; en virtud de que los documentos referidos



fueron expedidos por la autoridad y buena fe, que le es conferida a la Secretaría de Planeación y Finanzas.-----

2.- **DOCUMENTAL PÚBLICA**, consistente en Acta Circunstanciada de fecha 05 de marzo del 2014, suscrita por el [REDACTED] en su calidad de testigo presencial, ante los testigos de asistencia los CC. [REDACTED]

[REDACTED], en la cual consta el mal comportamiento que tuvo la [REDACTED] el día 05 de marzo del 2014, al interrumpir de forma abrupta y prepotente en compañía de otras personas ajenas a esta Dependencia, una diligencia de notificación personal del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que se efectuaba en la sala de usos múltiples de la Dirección de Auditoría Fiscal, amedrentando a los presentes y alterando el orden durante su horario de labores. ----

Al anterior medio probatorio, se le confiere valor pleno conforme al artículo 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; en virtud de que los documentos referidos fueron expedidos por la autoridad y buena fe, que le es conferida a la Secretaría de Planeación y Finanzas.-----

3.- **DOCUMENTAL PÚBLICA**, consistente en memorándum SPF [REDACTED] de fecha 06 de marzo del 2014, suscrito por la Directora de Administración de la Secretaría de Planeación y Finanzas, la Licenciada [REDACTED] relacionado al comportamiento inadecuado de la C. [REDACTED] que tuvo el día 05 de marzo del 2014, al interrumpir de forma abrupta y prepotente en compañía de otras personas ajenas a esta Dependencia, una diligencia de notificación personal del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que se efectuaba en la sala de usos múltiples de la Dirección de Auditoría Fiscal, amedrentando a los presentes y alterando el orden durante su horario de labores.-----

Al anterior medio probatorio, se le confiere valor pleno conforme al artículo 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; en virtud de que los documentos referidos fueron expedidos por la autoridad y buena fe, que le es conferida a la Secretaría de Planeación y Finanzas.-----

4.- **DOCUMENTAL PÚBLICA**, consistente en citatorio de fecha 12 de marzo del 2014 suscrito por el Licenciado [REDACTED] Procurador Fiscal de la Secretaría de Planeación y Finanzas, relacionado al comportamiento inadecuado de la [REDACTED] que tuvo el día 05 de marzo del 2014, al interrumpir de forma abrupta y prepotente en compañía de otras personas ajenas a esta Dependencia, una diligencia de notificación personal del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que se efectuaba en la sala de usos múltiples de la Dirección de Auditoría Fiscal, amedrentando a los presentes y alterando el orden durante su horario de labores.-----



Al anterior medio probatorio, se le confiere valor pleno conforme al artículo 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; en virtud de que los documentos referidos fueron expedidos por la autoridad y buena fe, que le es conferida a la Secretaría de Planeación y Finanzas.-----

5.- DOCUMENTAL PÚBLICA, consistente en informe de asunto no diligenciado de fecha 12 de marzo del 2014, suscrito por el Licenciado [REDACTED] notificador de la Procuraduría Fiscal de la Secretaría de Planeación y Finanzas, en el cual se informa que se presentó en el domicilio de la trabajadora para llevar a cabo la diligencia de notificación del citatorio para levantamiento de acta administrativa de fecha 12 de marzo del 2014, en el cual lo atiende la trabajadora personalmente misma que le alega que no firmaría ningún tipo de documento por no considerarlo necesario, por lo que se consta que procedió a tomarle su media filiación para mayor constancia.-

Al anterior medio probatorio, se le confiere valor pleno conforme al artículo 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; en virtud de que los documentos referidos fueron expedidos por la autoridad y buena fe, que le es conferida a la Secretaría de Planeación y Finanzas.-----

6.- DOCUMENTAL PÚBLICA, consistente en memorándum SPF [REDACTED] de fecha 13 de marzo del 2014, suscrito por el Licenciado [REDACTED] Procurador Fiscal de la Secretaría de Planeación y Finanzas, en el cual se informa a la Directora de Administración de la Secretaría de Planeación y Finanzas, la Licenciada [REDACTED] que se inició procedimiento administrativo laboral a la [REDACTED] misma que se negó a recibir su citatorio, situación por la cual se le solicita su colaboración para que la trabajadora tenga las facilidades necesarias para presentarse a dicha diligencia.-----

Al anterior medio probatorio, se le confiere valor pleno conforme al artículo 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; en virtud de que los documentos referidos fueron expedidos por la autoridad y buena fe, que le es conferida a la Secretaría de Planeación y Finanzas.-----

7.- DOCUMENTAL PÚBLICA, consistente en memorándum SPF [REDACTED] de fecha 14 de marzo del 2014, suscrito por el Licenciado [REDACTED] Procurador Fiscal de la Secretaría de Planeación y Finanzas, en el cual se solicita a la Directora de Administración de la Secretaría de Planeación y Finanzas, la Licenciada [REDACTED] que envíe a esta Unidad Administrativa, el expediente personal de la [REDACTED] misma, con la finalidad de integrar el presente procedimiento administrativo laboral y para dar cumplimiento a la solicitud hecha por la trabajadora en el Acta Administrativa de fecha 14 de marzo del 2014.-----



Al anterior medio probatorio, se le confiere valor pleno conforme al artículo 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; en virtud de que los documentos referidos fueron expedidos por la autoridad y buena fe, que le es conferida a la Secretaría de Planeación y Finanzas.

8.- DOCUMENTAL PÚBLICA, consistente en memorándum SPF/ [REDACTED] de fecha 20 de marzo del 2014, suscrito por el Licenciado [REDACTED] Subdirector de Recursos Humanos de la Secretaría de Planeación y Finanzas, en el cual envía el expediente personal de la [REDACTED] al Licenciado [REDACTED] Procurador Fiscal de la Secretaría de Planeación y Finanzas con la finalidad de integrar el presente procedimiento administrativo laboral y para dar cumplimiento a la solicitud hecha por la trabajadora en el Acta Administrativa de fecha 14 de marzo del 2014.

Al anterior medio probatorio, se le confiere valor pleno conforme al artículo 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; en virtud de que los documentos referidos fueron expedidos por la autoridad y buena fe, que le es conferida a la Secretaría de Planeación y Finanzas, sin embargo del análisis de dicha probanza se determina que ni le favorece ni perjudica a la trabajadora.

9.- DOCUMENTAL PÚBLICA, consistente en Acuerdo de fecha 21 de marzo del 2014, emitido en el presente procedimiento administrativo laboral, en el cual se agrega e expediente personal de la [REDACTED] para el engrosamiento de mismo.

Al anterior medio probatorio, se le confiere valor pleno conforme al artículo 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; en virtud de que los documentos referidos fueron expedidos por la autoridad y buena fe, que le es conferida a la Secretaría de Planeación y Finanzas.

10.- DOCUMENTAL PÚBLICA, consistente en memorándum SPF [REDACTED] fecha 10 de abril del 2014, suscrito por el Licenciado [REDACTED] Procurador Fiscal de la Secretaría de Planeación y Finanzas, en el cual se solicita a la Directora de Administración de la Secretaría de Planeación y Finanzas, la [REDACTED] que ponga a la vista la bitácora de entradas y salidas edificio de la Secretaría de Planeación y finanzas, específicamente del día 05 de marzo del 2014, con la finalidad de integrar el presente procedimiento administrativo laboral

Al anterior medio probatorio, se le confiere valor pleno conforme al artículo 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; en virtud de que los documentos referidos fueron expedidos por la autoridad y buena fe, que le es conferida a la Secretaría de Planeación y Finanzas.



11.- DOCUMENTAL PÚBLICA, consistente en memorándum SPF/ [REDACTED] de fecha 10 de abril del 2014, dirigido al Licenciado [REDACTED] Procurador Fiscal de la Secretaría de Planeación y Finanzas, suscrito por la Licenciada [REDACTED] Directora de Administración de la Secretaría de Planeación y Finanzas, en el cual pone a la vista la bitácora de entradas y salidas al edificio de esta Secretaría de Planeación y Finanzas, correspondiente al día 05 de marzo del 2014, con la finalidad de integrar el presente procedimiento administrativo laboral.-----

Al anterior medio probatorio, se le confiere valor pleno conforme al artículo 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; en virtud de que los documentos referidos fueron expedidos por la autoridad y buena fe, que le es conferida a la Secretaría de Planeación y Finanzas.-----

12- DOCUMENTAL PÚBLICA, consistente en Copia Certificada de las fojas 170 y 171 de la Bitácora de entradas y salidas al edificio de la Secretaría de Planeación y finanzas, específicamente del día 05 de marzo del 2014, en el cual se lee que una persona de nombre [REDACTED] proveniente de dependencia particular, visitó con Cita a la [REDACTED] en un horario de 11:04 de la mañana, con la finalidad de integrar el presente procedimiento administrativo laboral.-----

Al anterior medio probatorio, se le confiere valor pleno conforme al artículo 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; en virtud de que los documentos referidos fueron expedidos por la autoridad y buena fe, que le es conferida a la Secretaría de Planeación y Finanzas.-----

13.- CONFESIONAL, rendida por la trabajadora [REDACTED] en la que manifestó: *Que yo andaba haciendo unos trámites [REDACTED] y fui a dejar documentos a la subdirección de servicios generales, porque ella sabe que nosotras repartimos la correspondencia cuando no tenemos intendente y últimamente carecemos de gente de intendencia y eso ella lo sabe y que me tengo que estar movimiento de mi lugar a todas horas y a diferentes áreas y que incluso yo tengo permiso de ella de salir a la 13:00 horas por mi pequeña nieta, la cual está a mi cargo derivado de un expediente que se levantó en el CAMVI, permiso que ella misma me ha concedido de forma verbal, pues en razón de la cual me considero una persona multifuncional pues ahí de lo que aquí del memorándum SPF/ [REDACTED] ella dice yo andaba en mis labores, porque ella desconoce que nos levantamos para dar trámites de documentos administrativos porque está ocupada, derivado del memorándum del licenciado [REDACTED] aquí en la Secretaría de finanzas en ningún momento la Licenciada Manzur nos ha quitado la autorización para que cuando nos hablen de la caseta para que me vengán a ver a mí o a cualquier gente, dé una autorización verbal que por cierto nos da, es decir tenemos la facultad de decir si pasen a vernos, ya que considero que aquí en el Estado de Tabasco somos libres de venir a verme cualquier gente que*



me conoce o tratar asuntos de trabajo o gentes que nos vienen a dejar oficios, proveedores que vienen a verla a ella o entregarle documentación entre otros asuntos, en ningún momento yo entre con persona ajena a la institución yo venía en el pasillo de servicios generales me encontré como a tres o cuatro compañeros que le habían hablado al líder, porque les dijeron que preguntara por mi e incluso me hablaron a mi celular me comentaron que iba entrar una persona por la caseta porque le hablaron unos muchachos que estaban en la sala de juntas de auditoría con personal de conciliación, en ningún momento entre de la caseta con esa persona, que yo ni fui grosera con ninguna autoridad de aquí ni mucho menos he incurrido en alterar el orden la seguridad y la disciplina de esta Secretaría, porque en mis 26 años al servicio del estado de tabasco tengo un expediente impecable y que se solicite en recurso humanos que soliciten mi expediente para que sea una prueba para corroborar lo dicho en el memorándum, yo ya sabía de este memorándum que la licenciada lo había enviado y no lo hice yo lo hizo su particular, me quiere mucha gente mucho compañeros de trabajo porque en ningún momento les he faltado el respeto o he sufrido insulto por mi parte u otras cosas que dañara su persona, esta acta solo la firmare cuando el [REDACTED] haya corroborado todo mi expediente que está en Recursos Humanos y en lo personal quiero dejar asentado que se me respeten mis garantías como ser humano como trabajador, y que no sufra yo intimidaciones y acosos laboral, si esto llegara a suceder me iré ante las instancias correspondientes para hacer valer mis derechos como mujer, que el titular de la Secretaría de Finanzas Licenciado [REDACTED] instruya a quien corresponda como titular a que en ningún momento vaya a suceder que se me quite alguna prestación que actualmente percibo a mi salario entre otras prestaciones y que estoy en la mejor disposición de que esta situación se resuelva, y que la Licenciada [REDACTED] quien es mi jefe inmediata emita a través de un memorándum si ya no tengo la facultad de dar acceso a ningún tipo de gente que venga y yo acato la orden o en su caso que me cambie de adscripción de donde yo ya no tenga responsabilidad de ningún tipo de trámite administrativo solo trabajo secretarial, que no soy ni secretaria nivel director y fui desde hace 4 años esa función de nivel director y yo soy secretaria nivel departamental asimismo que quede claro que a partir que ella me indique los documentos urgentes que ella diga que nosotras entreguemos o que yo entregue solo lo tramitare que me me de permiso hasta que área me voy a mover, así como los permisos personales al cual siempre ella está enterada, y que mi horario es de 08:00 a 16:00 horas el cual es asentado en un contrato aquí ya que actualmente después de mi hora indicada quedo sin percibir ningún salario extra, al cual en ningún momento me niego quedarme a apoyarla, percibo un apoyo de nivelación de sueldo de \$450 (cuatrocientos cincuenta pesos 00/10m.n.) es todo lo que tengo que decir, lo que el área jurídica tenga que decidir que lo haga legalmente.-----



A la anterior probanza se le confiere valor pleno probatorio de conformidad con el numeral 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; esto es que lo declarado por la trabajadora es susceptible de comprobarse con otros elementos probatorios; además de que fue vertida ante esta Autoridad por una persona mayor de edad, capaz de obligarse; la misma se obtuvo en virtud del citatorio de fecha 12 de marzo del 2014, en el que se indica día y hora para su recepción, habiendo sido desahogada ante esta autoridad administrativa laboral quien actuó en pleno ejercicio de sus funciones, como lo dispone el numeral antes citado.-----

De los diversos elementos de prueba analizados con anterioridad, se procede a justipreciar que la trabajadora [REDACTED] manifestó que *... en ningún momento la [REDACTED] nos ha quitado la autorización para que cuando nos hablen de la caseta para que me vengán a ver a mi o a cualquier gente, dé una autorización verbal que por cierto nos da, es decir tenemos la facultad de decir si pasen a vernos, ya que considero que aquí en el Estado de Tabasco somos libres de venir a verme cualquier gente que me conoce o tratar asuntos de trabajo o gentes que nos vienen a dejar oficios, proveedores que vienen a verla a ella o entregarle documentación entre otros asuntos.*... declaración que coincide con la prueba número 12, en la que se menciona que recibió una visita ajena a esta Institución alrededor de las 11:00 horas del día 05 de marzo del 2014, a la cual ya tenía citada con anterioridad, lo asegura aún más cuando confiesa que *...yo venía en el pasillo de servicios generales me encontré como a tres o cuatro compañeros que le habían hablado al líder, porque les dijeron que preguntara por mí e incluso me hablaron a mi celular me comentaron que iba entrar una persona por la caseta porque le hablaron unos muchachos que estaban en la sala de juntas de auditoría con personal de conciliación...* se corrobora dicha aseveración con las documentales marcadas con los números 1, 2 y 3 de la presente resolución, de las que se desprende que la trabajadora no se encontraba en su lugar de trabajo en el horario de 11:00 horas y por ende se encuadra en que la [REDACTED] si tuvo el tiempo necesario y para interrumpir de forma abrupta y prepotente en compañía de otras personas ajenas a esta Dependencia, una diligencia de notificación personal del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que se efectuaba en la sala de usos múltiples de la Dirección de Auditoría Fiscal, amedrentando a los presentes y alterando el orden durante su horario de labores.-----

III.- SANCIÓN.- Tomando en consideración que la [REDACTED] resultó haber cometido una irregularidad injustificada en el desempeño de sus labores que se le imputó, en uso del arbitrio que a esta Procuraduría Fiscal, le otorga el artículo 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, aunado a la calificación que legalmente se impone a la infracción cometida en la especie, con fundamento en el artículo 20 Fracción V Incisos A), B), G) e I) de la Ley citada con



anterioridad y 47 Fracción II y III de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, esta Autoridad detecta que la misma resulta ser sin responsabilidad para la Entidad Pública en que presta sus servicios el trabajador, como consecuencias de haber incurrido en actos de violencia, amagos, injurias, malos tratos en contra del personal directivo, alteración del orden y la disciplina del lugar del trabajo comprometido con su imprudencia la seguridad de la oficina, además de desobedecer sin justificación las órdenes de de su superior, pues con su conducta infractora se quebrantaron disposiciones de orden público y de observancia general en el Estado de Tabasco, según lo dispone el artículo 1 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Por tal motivo se le impone A LA C. [REDACTED]

EL CESE DEFINITIVO DE SU NOMBRAMIENTO, POR LO CUAL SE DA POR TERMINADA LA RELACIÓN DE TRABAJO CON LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y FINANZAS, debiendo notificar de manera personal esta Procuraduría la presente resolución para efectuar la ejecución de la misma. -----

Por lo anterior expuesto y fundado es de resolverse y se:-----

RESUELVE:-----

PRIMERO.- Conforme al considerando II de la presente resolución la C. [REDACTED] es responsable de haber cometido una irregularidad injustificada en el desempeño de sus labores como Secretaria Nivel Departamento, adscrita a Dirección de Administración de la Secretaría de Planeación y Finanzas.-----

SEGUNDO.- Por haber cometido una irregularidad injustificada en el desempeño sus labores y atentos Considerandos de esta resolución, esta Autoridad determine imponerle a la C. [REDACTED] el **CESE DEFINITIVO DE NOMBRAMIENTO COMO SECRETARIA NIVEL DEPARTAMENTO, ADSCRITA A DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y FINANZAS, A PARTIR DEL DÍA 30 DE ABRIL DE 2014.**-----

TERCERO.- Para el debido cumplimiento del resolutivo que antecede, de acuerdo lo establecido en los artículos 21 y 24 de la Ley de la materia, tórnese la presente resolución al notificador autorizado de la Procuraduría Fiscal, de la Secretaría de Planeación y Finanzas, para que de manera personal se notifique a la trabajadora ejecútese la misma.-----

CUARTO.- Notificada y cumplida la presente Resolución, archívese el presente expediente administrativo número SPF/PF/PA/06/2014 como asunto totalmente concluido.-----

Notifíquese personalmente a la trabajadora C. [REDACTED] Departamento de Recursos Humanos de la Secretaría de Planeación y Finanzas. Lo resolvió, manda y firma al calce de la presente resolución para mayor constancia.



suscrito [redacted] Procurador Fiscal, con fundamento en el primer párrafo del artículo 59 del Reglamento Interior de la Secretaría de Planeación y Finanzas, en suplencia del [redacted] Secretario de Planeación y Finanzas.

Conste



NOMBRE DEL ÁREA ADMINISTRATIVA	Secretaría de Planeación y Finanzas
IDENTIFICACIÓN DEL DOCUMENTO	Demanda laboral
LAS PARTES O SECCIONES CLASIFICADAS	Número del expediente Nombre de la trabajadora Nombre del Fiscal de Finanzas que llevó a cabo la demanda laboral Nombre de su jefe inmediato
FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN	En cumplimiento a lo establecido en los artículos 73 y 74 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Tabasco en vigor, y en relación con los artículos 18, 19 y 20 de su Reglamento, así como de los artículos 16, 17 y 18 de los Lineamientos para la Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados del Estado de Tabasco; la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Tabasco, en su calidad de Sujeto Obligado que recaba y ejerce tratamiento sobre datos personales, emite esta Versión Pública

ELIMINADOS: 75 fragmentos de la demanda laboral (nombres de las partes número de expediente) conforme a lo establecido en los artículos 73 y 74 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Tabasco en vigor, y en relación con los artículos 18, 19 y 20 de su Reglamento, así como de los artículos 16, 17 y 18 de los Lineamientos para la Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados del Estado de Tabasco; la Secretaría de Planeación y Finanzas, en su calidad de Sujeto Obligado que recaba y ejerce tratamiento sobre datos personales, emite esta Versión Pública.

Universidad



México



Tabasco.