

LA INCONVENCIONALIDAD DE LA REMOCIÓN LIBRE DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

MARÍA FERNANDA CERVANTES MORENO*

RESUMEN

Este artículo compone un análisis crítico de la actual situación laboral desigualitaria de los trabajadores burócratas en México, desde un panorama humanitario interamericano. En una época en la que los derechos humanos sirven de fundamento del orden jurídico, la estabilidad en el empleo de los servidores públicos se encuentra sujeta a la arbitrariedad del Estado. Una deficiente interpretación del artículo 123 constitucional, ha pretendido justificar una actitud restrictiva del Estado, impidiendo que los órganos jurisdiccionales practiquen efectivamente el control de convencionalidad para tutelar los derechos mínimos de estos trabajadores.

A seis años de la reforma constitucional sobre derechos humanos, las deficiencias e irregularidades que siguen impediendo en la aplicación inconventional de la ley burocrática parece ser todo menos coincidencia. En ese sentido, este trabajo conlleva la intención de presentar una reflexión sobre la inconventionalidad de la remoción libre de los trabajadores al servicio del Estado.

* Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Baja California; Maestra en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México; socia en el Despacho Jurídico Corporativo Cervantes y Moreno Asociados; secretaria de la Asociación de Abogados Laboristas de Mexicali A.C.; prosecretaria de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Mexicali y docente universitaria en diversas asignaturas de derecho de trabajo.



PALABRAS CLAVE: Control de convencionalidad, trabajadores burócratas, servidores públicos, estabilidad en el empleo, remoción libre, derechos humanos laborales.

ABSTRACT

This article composes a critical analysis of the current unequal employment situation of state employees in Mexico, from an inter-American humanitarian perspective. In an era in which human rights serve as the legal order's basis, the employment stability of public servants is subject to the arbitrariness of the State. A poor interpretation of article 123 of the Constitution has tried to justify a restrictive attitude of the State, preventing the judicial institutions from effectively practicing conventionality control to protect the minimum rights of these workers.

Six years after the constitutional reform on human rights, the deficiencies and irregularities that continue to prevail in the unconventional application of bureaucratic law seem to be anything but coincidental. In this sense, this work entails the intention of presenting a reflection on the unconventionality of the free removal of workers at the service of the State

KEYWORDS: Conventionality control, state employees, public service, employment stability, unjustified removal, labor human rights.

INTRODUCCIÓN

La evolución progresiva de la humanidad ha llevado a los Estados modernos a considerar nuevas formas de tratar la

naturaleza y el valor intrínseco de la persona. En la actualidad, es el ser humano quien merece la protección más amplia de derechos que posee naturalmente por el simple hecho de pertenecer a su género. El reconocimiento formal de la validez de los derechos humanos y su efecto vinculante se hicieron necesarios en la medida en que los individuos fueron objeto de la subjetividad del poder estatal.

El objetivo de este artículo va encaminado a presentar una reflexión crítica analítica sobre las violaciones que se cometen en contra de los derechos humanos de los trabajadores al servicio del Estado, en clara inobservancia a los instrumentos internacionales de derechos humanos a los que se ha adherido el Estado Mexicano, así como a la Constitución Federal desde su reforma del 2011; con especial enfoque en el problema de desigualdad jurídica entre el personal de Gobierno. En este entendimiento, se ve necesaria no solo una adecuación legislativa o constitucional, sino también la creación de órganos suficientemente capacitados, procedimientos jurisdiccionales efectivos y medios de control convencional para garantizar el cumplimiento estatal de aquello que les había sido prometido a los ciudadanos del Estado Constitucional.¹

La metodología aplicada en el estudio se realizó a través de un análisis del marco normativo vigente nacional e internacional, así como la revisión de la tendencia jurisprudencial que ha seguido la Suprema Corte en sus decisiones relativas a la materia; para evidenciar las inadecuaciones que se presentan en nuestro sistema jurídico mexicano.

Como es conocido, a lo largo de la historia de México, el trabajador burócrata ha sufrido una distinción respecto de aquél que depende de la iniciativa privada, quedando

¹ Dienheim Barriguet Cuauhtémoc M., de, “Protección internacional de los derechos humanos”, *Protección internacional de los derechos humanos*, La Plata, Platense, 2007, p.101

formalmente establecida en dos apartados del artículo 123 constitucional, y estructuralmente organizada de manera independiente con su propia legislación, doctrina y tribunales especializados.

La simple enunciación constitucional de las prerrogativas de los trabajadores al servicio del Estado, no ha sido suficiente para lograr que este proteja efectivamente los derechos humanos de todos los trabajadores por igual, pues como lo sentencia el artículo 7 del Protocolo de San Salvador, es el Estado mexicano quien debe velar para que “toda persona goce del mismo (derecho al trabajo) en condiciones justas, equitativas y satisfactorias”².

Así, el Estado mexicano, como miembro de la Organización de los Estados Americanos y ratificante de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y sus protocolos adicionales,³ se adhirió a los instrumentos internacionales que hoy funcionan como Ley Universal, y que reconocen a los derechos humanos como fundamento de todo orden jurídico.

No obstante que históricamente han existido diferentes maneras de prestar un servicio personal subordinado, y se han agrupado a los trabajadores según la naturaleza de sus funciones o la forma de su contratación; constitucionalmente no existe una distinción de trato o derecho entre estos grupos, siempre considerando los principios últimos del derecho del trabajo y la justicia social.

Por esto, es que en su propia soberanía y bajo su propio

² Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”, disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html> consultado el 02/01/2022

³ Protagonizando en este punto el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derecho Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”

sistema jurídico, el Estado mexicano está obligado a efectuar el control convencional de los tratados internacionales en materia de derechos humanos que beneficien a los trabajadores al servicio del Estado, más allá de sólo cumplir con una ley desfavorable para los burócratas o velar por los intereses estatales.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

Toda persona moral, como ficción jurídica del Derecho, necesita la intervención de personas físicas que realicen actividades personales para el desarrollo de sus objetivos y el cumplimiento de su función social. El Estado no es la excepción. Al ser constituido democráticamente por un grupo de individuos que desean sujetarse al mandato de esta institución, queda a solo una parte de este grupo, la tarea de llevar a cabo la función pública de la organización nacional denominada Estado.

Ahora bien, según la Ley Federal del Trabajo, un “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.⁴ Fuera de los titulares de las dependencias públicas, la función pública es llevada a cabo a través de trabajadores al servicio del Estado. A expensas del tercer numeral de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, el trabajador es toda persona que preste un servicio en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya del Estado. ¿De qué depende entonces la calidad de trabajador para los burócratas en México? No dependerá de la prestación de servicio o la subordinación, sino de que el propio Estado haya reconocido en un documento oficial (nombramiento o lista de raya) a una persona

⁴ Ley Federal del Trabajo, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf consultado el 24/09/21.

física que presta sus servicios para la realización de la función pública. Así, la relación de trabajo se determinará por la voluntad del Patrón de reconocer la calidad de “trabajador” a un prestador de servicios.

De igual manera, el Estado diferencia a sus trabajadores, no en base a su trabajo, funciones, nivel o alguna otra razón justificable; sino que lo hace a voluntad propia. Se dice esto, pues existe reconocimiento respecto de dos tipos de trabajadores en la Ley burocrática: los trabajadores de base y los de confianza. Si bien, en principio eran las funciones las que determinarían la calidad de confianza del trabajador, pues se ha considerado durante años que “en un juicio laboral burocrático, para determinar si un trabajador tiene la calidad de confianza o de base, debe atenderse a la naturaleza de las funciones desempeñadas o realizadas al ocupar el cargo, con independencia de su nombramiento”.⁵ hoy en día impera más la categorización a través de una amplia lista de catálogo de puestos que se enuncian en cada norma regulatoria,⁶ y de esta manera, los Estados han abusado de dicha posibilidad, provocando que la gran mayoría de los puestos sean considerados de confianza.

¿Cuál es el problema de esto? No obstante que todos los trabajadores del Estado cuentan con excelentes condiciones de trabajo como lo son el salario, la jornada laboral, días de descanso, vacaciones, aguinaldo, entre otras; la interpretación judicial del apartado B) del artículo 123 constitucional no ha favorecido a los trabajadores de confianza respecto

⁵ Tesis VII.2o.T. J/66 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, octubre de 2021

⁶ Ya dice Miguel Cantón que con las funciones “hubiera sido suficiente, pero los que redactaron la Ley consideraron que, independientemente de señalar las generalidades de los cargos de confianza, era conveniente hacer una enumeración de puestos y así lo hicieron”. Cantón Moller, Miguel, *Derecho del trabajo burocrático*, ed. Pac, México, 1988, p. 101

de la estabilidad en el empleo, pues se ha tomado la última fracción del numeral para justificar la separación irrestricta de estos empleados.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.⁷

A esta tendencia interpretativa de tomar como “constitucional” la limitación de ciertos derechos de los trabajadores de confianza, se adhirió el pleno de la Suprema Corte en mayo de 1997, con esta tesis:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIOS DEL ESTADO. ESTÁN LIMITADOS SUS DERECHOS LABORALES EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo 123, apartado B, establece cuáles son los derechos de los dos tipos de trabajadores: a) de base y b) de confianza; configura, además, limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza, pues los derechos que otorgan las primeras fracciones del citado apartado, básicamente serán aplicables a los trabajadores de base;

⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/123.pdf>, consultado el 25/01/22.

es decir, regulan, en esencia, los derechos de este tipo de trabajadores y no los derechos de los de confianza, ya que claramente la fracción XIV de este mismo apartado los limita en cuanto a su aplicación íntegra, puesto que pueden disfrutar, los trabajadores de confianza, sólo de las medidas de protección al salario y de seguridad social a que se refieren las fracciones correspondientes de este apartado B, pero no de los demás derechos otorgados a los trabajadores de base, como es la estabilidad o inamovilidad en el empleo, puesto que este derecho está expresamente consignado en la fracción IX de este apartado.⁸

I. REMOCIÓN LIBRE

Es así como en México se tuvieron -legal y jurisprudencialmente- por limitados los derechos a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, pudiendo ser separados de sus cargos sin justificación o razón alguna en claro incumplimiento del Protocolo de San Salvador. Esto ha significado que cada cambio de gobierno los políticos han estado en la posibilidad de retirar a casi cualquier trabajador que se encontraba laborando con anterioridad a sus tomas de protestas, generando angustia e inseguridad en los trabajadoras burócratas cada que se llevan a cabo elecciones federales y estatales.

He aquí la enorme diferencia en la protección de los derechos de los trabajadores según su categoría, una distinción que no opera en virtud de alguna circunstancia particular que justifique una limitante tan radical al derecho humano a la estabilidad en el empleo. De esta manera, la legislación burocrática se ha distanciado de la evolución humanitaria de nuestro sistema jurídico para convertirse en una estrategia política para los gobiernos entrantes. Sobre esto, Jorge

⁸ Tesis P. LXXIII/97 (9a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, mayo de 1997

Vargas Morgado califica la gravedad de la existencia de la remoción libre:

...se observa un régimen laboral casi enteramente desarrollado para los trabajadores de base, pero para el resto de la burocracia imperan las insuficiencias o impera la ausencia de reglas, lo cual es contrario a los derechos humanos, pero también es gravemente contrario a una administración eficiente, pues olvida que sólo mediante una debida integración de la relación de trabajo el Estado obtendrá los resultados pertinentes”⁹

Así pues, las remociones libres indiscriminadas no solo son muestra de una violación de los derechos humanos de los trabajadores de confianza, sino que tampoco es deseable que cada cuatro o seis años los funcionarios públicos cambien sin razón alguna. Una administración pública eficiente deviene de premiar a los buenos elementos del recurso humano con la generación de la antigüedad y su permanencia en el empleo, y separar justificadamente a aquellos que no han podido cumplir con su trabajo; panorama que parece lejano ante la arbitrariedad de las decisiones que se han tomado para emitir los nombramientos de los puestos públicos en los últimos años. Se dice esto, pues las consecuencias negativas de la falta de estabilidad en el empleo suelen materializarse cada cambio de administración, pues se ha convertido en regla general que al término del periodo del titular del poder estatal de que se trate, la política impere sobre los derechos laborales cuando se “remueve libremente” a todo el personal de confianza de la administración anterior, para proveer de trabajo a las personas que de alguna u otra manera pertenecen al partido político o equipo de trabajo del

⁹ Vargas Morgado, Jorge, *Servidores excluidos del apartado B del artículo 123 constitucional*, UNAM, México, disponible en: shorturl.at/cozPU

nuevo gobernante. Esto se podría entender cuando se trata del Alta Funcionariado, pero se ha vuelto abusivo al moverse absolutamente a todo el personal que no cuenta con base,¹⁰ especialmente si son trabajadores que no ejercen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

II. TRABAJADORES “POR HONORARIOS” Y SUBCONTRATACIÓN

No podríamos dejar de analizar las violaciones ocasionadas en contra de otros dos tipos de trabajadores que prestan servicios subordinados al Estado-Patrón: los trabajadores sujetos a un contrato ficticio de prestación de servicios, y el personal contratado vía *outsourcing*. En el derecho burocrático, el hecho de que los prestadores de servicio tengan un contrato de dicha naturaleza firmada con el Estado, exime a éste de las obligaciones que contraería con una relación laboral, como lo es el respeto a su estabilidad en el empleo. Como bien lo menciona Rigel Bolaños en su obra, debemos entrar en el estudio de la situación laboral de los trabajadores “contratados por honorarios,¹¹ que aún con un notorio esquema de subordinación, son contratados de esta manera por el Estado, para burlar sus derechos laborales burocráticos y disminuir la carga impositiva de seguridad social dentro de su nómina”¹².

Por su parte, el Estado suele contratar los servicios de

¹⁰ Olvera Briseño, Rodrigo y Andrade Fócil, Edith, *Trabajo de confianza en México. Entre el mito y la realidad*, México, Friedrich Ebert Stiftung, 2020, p.8

¹¹ Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en el año 2019, 9.9% de los empleados de la Administración Pública Federal tenía contrato eventual o por honorarios. “Estadísticas a propósito del día de las Naciones Unidas para la Administración Pública (23 de junio)”, *Comunicado de prensa núm. 350/21*, INEGI, disponible en: shorturl.at/uvyS4

¹² Bolaños Linares, Rigel, *Tutela eficaz de los derechos humanos*, México, Porrúa 2015, p. 80

empresas externas y privadas para que le procuren personal para cierto tipo de funciones que considera ajenas a la función pública, pero que siguen siendo necesarias para la consecución de sus fines como Estado-Patrón.

Outsourcing es un vocablo inglés, que proviene de la palabra *outsource*, conformada; y a su vez, de la palabra *source*, que significa fuente; y *out* que quiere decir afuera. Sin embargo la debemos traducir como subcontratación. Algunos reconocen esta figura como un proceso económico, en el cual, una empresa mueve o destina los recursos orientados a hacer una tarea específica, a otra empresa, con labores especializadas.¹³

En un primer plano, la incorporación de personal subcontratado no parece una violación a los derechos de los trabajadores, puesto que éstos se encuentran sujetos a una relación contractual con un Patrón que debiera cumplir con sus obligaciones laborales en beneficio de sus empleados; sin embargo, el problema surge cuando la empresa que sirve de *outsourcing* no es (o deja de ser) capaz de responder a las exigencias de ley respecto de la relación laboral. Visto esto, podemos empezar a concluir que las enunciaciones normativas son insuficientes para contrarrestar una real violación a los derechos laborales burocráticos de los supuestos prestadores de servicio por “honorarios” y aquellos trabajadores que han sido subcontratados.

La responsabilidad solidaria de los beneficiarios que reciben los servicios del personal subcontratado, había sido prevista en la ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional, brillando por su ausencia en la Ley Federal

¹³ Rodríguez Ortiz, Martha, *El intermediario y el derecho del trabajo mexicano. Análisis de las outsourcing*, México, UNAM, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/20.pdf>

de los Trabajadores al Servicio del Estado. ¿Qué derechos se garantizan para los trabajadores incorporados bajo este régimen? En la iniciativa privada se ha procurado garantizar los derechos de los trabajadores que pudieran ser afectados por la evasión o disminución de sus derechos por la práctica de la subcontratación; al reformar la Ley Federal del Trabajo en el año 2021, en donde bajo la premisa de la posible vulneración de los derechos mínimos de los trabajadores, se prohibió la subcontratación de personal.

No obstante ello, en el derecho laboral burocrático se ha visto una ausencia de regulación respecto de este tipo de trabajadores, aún y cuando en muchas dependencias públicas laboran empleados que no son considerados como tales por la Ley por no contar con un nombramiento expedido a su favor, y que laboran bajo el régimen del apartado A del artículo constitucional; sobre todo en puestos de limpieza, conserjería, jardinería y seguridad; así como técnicos en computación y otros especialistas. Tras la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación del año 2021, se ha discutido en los medios de comunicación la posibilidad de que la prohibición de las *outsourcing* alcance a los trabajadores que se encuentran laborando en dependencias públicas bajo ese esquema; sin embargo, no se ve cercana una posible prohibición en la legislación que deriva del apartado B del artículo 123 constitucional.¹⁴

El problema surge cuando las empresas responsables de estos trabajadores no cuentan con recursos suficientes para cumplir con sus obligaciones obrero-patronales, o no cumplen con las disposiciones aplicables en materia de seguri-

¹⁴ Molina, Metztli, “Gobierno federal vuelve a contratar servicios de limpieza por outsourcing”, *El Contribuyente*, 22 de diciembre de 2021, disponible en: <https://www.elcontribuyente.mx/2021/12/gobierno-federal-vuelve-a-contratar-servicios-de-limpieza-por-outsourcing/>

dad, salud y medio ambiente en el trabajo.¹⁵ Al no existir una responsabilidad solidaria del Estado-Patrón respecto de estos trabajadores, sus derechos pueden ser fácilmente vulnerados sin consecuencia o indemnización alguna, clara prueba de la institucionalizada violación de los derechos humanos por el Estado mexicano.¹⁶

La afectación a los derechos es clara cuando comparamos las condiciones de trabajo que tienen los trabajadores subcontratados respecto de los burócratas, encontrando la misma falta de estabilidad en el empleo de la que sufren los servidores públicos de confianza. La inobservancia de este derecho fundamental en el personal contratado por honorarios o por subcontratación no es mera coincidencia, sino una prueba más de la violación injustificada a este derecho humano de las personas que prestan sus servicios en las dependencias públicas.

II. ESQUEMA NORMATIVO DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES

Los derechos humanos llegan a ser, sobre todas las cosas, las prerrogativas que tienen los individuos frente a toda institución jurídica, ya sea organizacional o estatal. Así lo ha establecido Faúndez Ledesma en su obra “The Inter-american system for the protection of human rights”: “Safeguarding the individual in the face of the arbitrary exercise of the power of the State is the primary purpose of the international protection of human rights”.¹⁷ En tal virtud, la mera declara-

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, op. cit., Artículo 15-C.

¹⁶ Bolaños Linares, Rigel, op. cit., p.80

¹⁷ “Salvaguardar al individuo frente al ejercicio arbitrario de poder del Estado, es el objetivo primordial de la protección internacional de los derechos humanos” Faúndez Ledesma, Héctor, *The Inter-american system*

ción de un catálogo de derechos no es efectiva, pues se hace necesario el reconocimiento de los derechos humanos en los textos constitucionales de las naciones. Finalmente, los Estados deben respetar las disposiciones que estas normas establecen, sea que incluyan estos derechos en su legislación o por reconocimiento judicial, por el simple hecho de que estas normas fundamentales gozan de protección universal a través de toda frontera. México no es, ni será, la excepción.

III. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

Como primer acercamiento a los derechos de los trabajadores, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada y ratificada por el Estado mexicano, establece en su artículo vigésimo tercero, los derechos humanos que tiene toda persona en la elección y desempeño de su trabajo o profesión.

Artículo 23.- 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.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho 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 cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.¹⁸

for the protection of human rights, 3a. ed., San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2008, p. 5

¹⁸ Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, disponible en: <http://www.un.org/es/universal-de->

Es importante considerar, que siendo la Declaración Universal un acuerdo entre los países del mundo sobre el mínimo de derechos que tiene una persona, no admite reserva sobre ninguno de sus artículos; por lo que todos y cada uno de los derechos en él contenidos, deben respetarse sin excepción o detrimento. Así lo manda el último artículo de la Declaración: “Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración”.¹⁹

Por su parte, la Organización de los Estados Americanos, adicionó a la Convención Americana sobre derechos humanos una serie de prerrogativas en materia de derechos económicos, sociales y culturales, capturadas en el Protocolo de San Salvador; en cuyo contenido se contemplan el mínimo de privilegios de los trabajadores, reconocidos a nivel internacional. Así es como México se compromete con la clase obrera al aceptar (entre otros) el artículo séptimo del instrumento legal, cuyo contenido se resume en las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo que debe beneficiar a todo subordinado.

Artículo 7.- Los Estados parte en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

[...] d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una in-

claration-human-rights/

¹⁹ Ídem

demnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional [...]

Parece clara la desavenencia entre la vigente legislación burocrática que prevé la libre remoción de sus trabajadores de confianza y la disposición transcrita que reclama de los Estados la enunciación de causas justas de separación de los empleados. Claro es, que Desde ahora podemos ver la urgencia de una reforma en la multicitada ley, en el entendido de que la firma y ratificación de instrumentos internacionales obliga efectivamente a los Estados Parte al cumplimiento de aquellas promesas que se contienen en los mismos; es decir, si los derechos establecidos en los convenios internacionales no se encuentran garantizados en el orden jurídico estatal, México está comprometido a integrar en sus disposiciones legales o constitucionales, los mandatos necesarios para la garantía de los derechos reconocidos; en los términos preestablecidos en su constitución o en los mismos tratados internacionales.²⁰

A) DECISIONES DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

Al respecto la Corte Interamericana se ha pronunciado un par de veces a favor del reconocimiento estatal de los derechos humanos de los trabajadores. En primer lugar, se ha determinado que los derechos económicos, sociales y culturales contenidos en el Protocolo de San Salvador son, en efecto, derechos humanos reconocidos a favor de los trabajadores ciudadanos de los Estados Parte de la OEA. Fue mediante la interpretación del numeral 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que hizo la Corte en el caso Acevedo Buendía y otros contra Perú, en donde se

²⁰ Así lo establece la misma Declaración Universal de Derechos Humanos en su preámbulo, y el Protocolo de San Salvador en su artículo segundo.

establece la necesaria interdependencia entre la totalidad de los derechos contenidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, incluyendo pues, los derechos sociales.

Sentencia del Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y jubilados de la contraloría”) contra Perú.

VII. Artículo 26 (Desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales) de la Convención Americana.

101. En este sentido, la Corte considera pertinente recordar la interdependencia existente entre los derechos civiles y políticos y los económicos, sociales y culturales, ya que deben ser entendidos integralmente como derechos humanos, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competentes para ello.²¹

Aunado a ello, la Corte se pronunció de igual forma sobre la estabilidad en el empleo de todo trabajador, así como de su debida indemnización para el caso de separación injustificada de su fuente de trabajo. Esta trascendental determinación podemos encontrarla en la Sentencia de la Corte Interamericana del 30 de junio de 2009 del caso Reverón Trujillo contra Venezuela.

Sentencia del caso Reverón Trujillo contra Venezuela

VI. Artículo 25 (protección judicial) en relación con los artículos 1.1 (obligación de respetar los derechos) y 2 (deber de adoptar disposiciones de derecho interno) de la Convención Americana

2.1 El recurso efectivo luego de la destitución arbitraria de una Jueza

²¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Sentencia del caso Acevedo Buendía y otros vs. Perú, disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_198_esp.pdf

64. [...] El principio general en materia laboral para los trabajadores públicos de carrera es la estabilidad, entendida como la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido. Lo anterior se debe a que los funcionarios públicos han ingresado por medio de concursos o algún otro método legal que determine los méritos y calidades de los aspirantes y forman parte de una carrera permanente.²²

De igual forma, en dicha sentencia se determina en el punto 123, en donde “La Corte reitera (supra párr. 81) que un corolario necesario de la garantía de inamovilidad del cargo de los jueces provisorios, al igual que de los titulares, es la reincorporación a su puesto, así como el reintegro de los salarios dejados de percibir, cuando se ha comprobado, como en el presente caso, que la destitución fue arbitraria (supra párr. 53)”.

En el mismo sentido y más adelante, “la Corte considera que las razones que hubieran podido esgrimirse para no haber reincorporado a la señora Reverón Trujillo tendrían que haber sido idóneas para lograr una finalidad convencionalmente aceptable; necesarias, es decir, que no existiera otro medio alternativo menos lesivo, y proporcionales en sentido estricto”.²³

Es importante recalcar la trascendencia de la Sentencia que se cita, puesto que la Corte Interamericana obliga a Venezuela al reconocimiento efectivo y garantía del derecho de estabilidad en el empleo de un servidor público perteneciente al servicio profesional de carrera, convirtiendo en una

²² Corte Interamericana de Derechos Humanos, Sentencia del caso Reverón Trujillo vs Venezuela, disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec197esp.pdf>

²³ Ídem

realidad la tutela efectiva de los derechos de los servidores públicos de dicho país.

IV. MARCO NORMATIVO NACIONAL

Resulta claro que, a lo largo de la historia, el gobierno mexicano ha sabido protegerse de su propia legislación; cargando las obligaciones de los particulares, más no las que corresponden al propio Estado. Es así, que desde los albores del artículo 123 de la Constitución Federal se evita igualar las condiciones laborales de los trabajadores pertenecientes a la iniciativa privada (apartado A), y aquellos que forman parte del servicio civil (apartado B). Sin embargo, en junio de 2011 se reconocen en el país los derechos humanos de todas las personas, garantizándolos con la disposición del primero de sus artículos, que manda que las “normas relativas a los derechos humanos se interpretarán [...], favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia”.

a). LAS DECISIONES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis jurisprudenciales un tanto confrontables. Antes de la reforma, el sentido de la jurisprudencia obedecía a cuestiones meramente formales preestablecidas por la ley de la materia, por lo que imperaba el criterio de no reconocimiento de derechos de estabilidad en el empleo a los burócratas, mismo que puede desprenderse de una simple lectura a la tesis jurisprudencial “Trabajadores de confianza al servicio de los poderes de la Unión. Al no gozar de estabilidad en el empleo, carecen del derecho a demandar la indemnización prevista en el segundo párrafo de la fracción IX del apartado B del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos”.²⁴

²⁴ Tesis P./J. XLVII/2005 (9a.), *Semanario Judicial de la Federación y su*

Lamentablemente, después de la reforma constitucional en materia de derechos humanos del 2011, este argumento no cambió, pues la Corte suprema se pronunció en el mismo sentido con estas tesis jurisprudenciales:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. [...] Sobre este tipo de servidores públicos descansa la mayor y más importante responsabilidad de la dependencia o entidad del Estado, de acuerdo con las funciones que realizan, nivel y jerarquía, ya sea que la presidan o porque tengan un íntima relación y colaboración con el titular responsable de la función pública, en cuyo caso la “remoción libre”, lejos de estar prohibida, se justifica en la medida de que constituye la más elemental atribución de los titulares de elegir a su equipo de trabajo, a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público.²⁵

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE LES RESULTAN APLICABLES NORMAS CONVENCIONALES. [...] la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado la interpretación de la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sobre la base de que no fue intención

Gaceta, Novena Época, diciembre de 2005

²⁵ Tesis 2a./J. CXII/2015 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su *Gaceta*, Décima Época, marzo de 2014.

del Constituyente permanente otorgarles derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional. En tal virtud, si bien el Protocolo (de San Salvador), en su artículo 7, apartado d, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado, lo cierto es que esta norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional.²⁶

De una aparente conformidad al artículo primero constitucional que establece que “todas las personas gozarán de los derechos humanos”, y que la interpretación de las normas constitucionales deberá hacerse a partir del principio *pro persona* (contenido en el segundo párrafo del mismo artículo); nuestro más alto tribunal jurisprudencial consideró que existía una restricción constitucional respecto a la estabilidad en el empleo en el apartado B del artículo 123 constitucional. Ante esto, se debe hacer la pregunta: ¿cómo es que la Suprema Corte interpreta que existe tal restricción constitucional? La fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional menciona que los trabajadores de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, más no hace restricción o negación alguna respecto de los derechos de los trabajadores que, al parecer de la corte, carecen los trabajadores al servicio del Estado.

De esta manera, la Suprema Corte realiza un ejercicio silogístico que parte de la interpretación falaz del precepto constitucional (muy lejos de una interpretación *pro-persona*

²⁶ Tesis 2a./J. 23/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, marzo de 2014.

a la que está obligado) y que se puede entender de la siguiente manera:

Premisa mayor: Todas las personas gozarán de los derechos humanos y las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la Constitución establece.

Premisa menor (falsa): Existe una restricción constitucional respecto de los derechos de estabilidad en el empleo para los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

Conclusión (falsa): Se encuentran restringidos los derechos humanos a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

Por todo ello, se considera que los fallos de la Suprema Corte no alcanzan para justificar la falta de aplicación del control de convencionalidad a favor de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, al que nos abocaremos en el próximo capítulo.

CONTROL DE CONVENCIONALIDAD

Como se ha insistido a lo largo de este documento, el Estado mexicano se obligó internacionalmente a garantizar el cumplimiento de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y otros tratados sobre la materia. De conformidad a lo anterior, la Constitución mexicana incluye en su artículo 133 la dinámica interpretativa que deberán cumplir los jueces a la hora de resolver los conflictos individuales de trabajo, orden constitucional que a la letra reza: “esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, [...] serán la Ley Suprema de toda la Unión”.²⁷

²⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/133.pdf>

Ahora bien, la última interpretación de la Suprema Corte sobre este artículo es la contenida en la Contradicción de tesis 293/2011 cuyo rubro es “DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. CONSTITUYEN EL PARÁMETRO DE CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL, PERO CUANDO EN LA CONSTITUCIÓN HAYA UNA RESTRICCIÓN EXPRESA AL EJERCICIO DE AQUÉLLOS, SE DEBE ESTAR A LO QUE ESTABLECE EL TEXTO CONSTITUCIONAL”.²⁸

Mediante esta tesis, el Pleno de la Suprema Corte emite una decisión progresista sobre la protección de derechos humanos en el país, reconociéndolos como el parámetro de control constitucional, independientemente del documento (sea nacional o internacional), en el cual se contengan, con la única limitante que significaría la restricción constitucional expresa, pues no podría ningún instrumento jurídico ir en contra del texto constitucional.

I. ERRORES EN SU APLICACIÓN EN LAS DECISIONES JUDICIALES RELATIVAS AL DERECHO BUROCRÁTICO

a) Incoherencia en la interpretación de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional

Como puede apreciarse en la jurisprudencia transcrita de rubro “TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE NO LES RESULTAN APLICABLES NORMAS CONVENCIONALES”, la Suprema Corte determinó que los trabajadores de confianza carecen del derecho a la estabilidad en el empleo debido a que parece existir una restricción

²⁸ Tesis P. 20/2014 (10ª.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, abril de 2014.

constitucional, sin que a la fecha se pueda aclarar cómo es que se expresa esta “restricción”.

Además de las consideraciones vertidas en el capítulo correspondiente, la misma Corte cae en contradicción cuando emite una jurisprudencia de rubro “SERVIDORES PÚBLICOS DE CONFIANZA DEL ESTADO DE JALISCO 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)”, admitiendo que los trabajadores burócratas jaliscienses de confianza, tienen legalmente reconocido su derecho a la estabilidad en el empleo.

Ahora bien, acorde con la interpretación jurisprudencial sobre la jerarquía normativa contenida en el artículo 133 constitucional, ninguna ley puede estar por encima de las disposiciones constitucionales, ¿cómo es pues, que existiendo una supuesta restricción constitucional que impide que se les reconozca a los trabajadores de confianza al servicio público del Estado, su derecho a la estabilidad en el empleo, una Ley estatal pueda contravenir dicha “restricción constitucional”? ¿Puede entonces una ley estatal ir en contra de esa “restricción constitucional”, más no lo puede la Convención Americana sobre Derechos Humanos?

Si fuera viable considerar que existe una restricción constitucional expresa en los derechos de los trabajadores de confianza a la estabilidad en el empleo, sería imprudente que la Suprema Corte admitiera la aplicación de disposiciones legales contradictorias a dicha restricción, en términos al artículo 133 constitucional y el principio de supremacía constitucional. Esto solo hace evidente que la supuesta restricción constitucional no existe, sino que nace en virtud de

una deficiente interpretación de la máxima norma en beneficio del Estado.

b) Omisión de dar cumplimiento a las observaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

La Observación General número 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece claramente que el derecho contenido en el artículo 26 de la Convención Americana, incluye el derecho a no ser privado injustamente del empleo, así como la obligación de los Estados Parte a adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a los trabajadores contra las vulneraciones a sus derechos, incluido en ellos el de no ser víctimas de despidos improcedentes.²⁹ Esta observación es aplicable en la interpretación y aplicación del mismo artículo 26 convencional, por lo que debe considerarse que el derecho del trabajo incluye la legalidad del despido, ya sea que se ofrezca válida motivación de la separación de la relación laboral, o se sustancie procedimiento adecuado para la legal remoción de los trabajadores, independientemente de la calidad del sujeto o institución para la que trabajen (sea iniciativa privada u órgano estatal).

II. SENTENCIA DEL CASO LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ

El pasado 31 de agosto de 2017, la Corte Interamericana de Derechos emitió sentencia sobre el caso Lagos del Campo contra la República del Perú, precedente de gran trascendencia para el Derecho Interamericano del Trabajo, con efecto vinculante en el derecho mexicano, pues la Corte declara por primera vez la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de un trabajador con motivo de su despido. Las consideraciones más relevantes de la Corte Interamericana en esta

²⁹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, Observación General No. 18: El derecho al Trabajo, disponible en: <https://goo.gl/Ucrgtx>

jurisprudencia, son precisamente las que elabora en torno a la estabilidad en el empleo como parte de los derechos humanos laborales contenidos en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los artículos 7 y 8 de la Carta Social de las Américas, los artículos 6 y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; entre otros.

El Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos”, pues el Estado tiene los deberes de “a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional).³⁰

En el análisis, la Corte delimita el derecho a la estabilidad en el empleo, y aclara que “no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de (otorgar) debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las au-

³⁰ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Sentencia del caso Lagos del Campo contra Perú, p. 50, disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec340_esp.pdf

toridades internas...”.³¹ Aún y cuando el caso concreto de Lagos del Campo versara sobre el despido injustificado (y no reparado) de un trabajador de la iniciativa privada, debe tenerse en cuenta que la declaración jurisprudencial de la estabilidad laboral como un derecho humano del trabajador, no debe interpretarse como “exclusivo” para cierto grupo de trabajadores, sino hacerse extensivo para todos aquellos que sufran violaciones a su derecho, sea quien fuese el patrón; en atención a la universalidad de los derechos humanos.

No podría permitirse al Estado el lujo de requerir a las empresas o patrones diversos el cumplimiento de sus obligaciones patronales de conformidad con la ley y los derechos humanos en ella contenidos; reservándose solo para sí las limitantes a un derecho humano reconocido internacionalmente. ¿Habría que esperar una recomendación directa de la Comisión o la Corte Interamericana para que México empiece a evolucionar jurídicamente a favor de sus trabajadores burócratas?

CONCLUSIONES

Como puede observarse, la fuente ideológica y los principios fundantes que rigen las relaciones laborales de los servidores públicos son bastante semejantes a aquellos que imperan en el derecho del trabajo previsto en el apartado A del artículo 123 constitucional. En México, es la calidad del patrón, la que determina la ley aplicable y los derechos reconocidos de los trabajadores a él subordinados.

En la inteligencia de que los trabajadores al servicio del Estado son ciudadanos igualmente protegidos bajo el amparo de la Convención Americana de Derechos Humanos y sus protocolos, queda claro que la violación a sus derechos hu-

³¹ Ídem

manos es impermisible y que la categorización y distinción entre empleados de confianza y de base respecto de los derechos que deben serles reconocidos, es por demás violatoria a las disposiciones internacionales de derechos humanos; por lo que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias deben seguir la máxima constitucional de garantizar la tutela efectiva de sus prerrogativas humanas.

Por estos motivos, los razonamientos de la Suprema Corte que reiteran la “restricción constitucional” de derechos a los trabajadores de confianza, no son suficientes para justificar su proposición. No se concibe la aplicación del principio pro-persona en la interpretación del apartado B del artículo 123 constitucional cuando se decide que existe una limitante que no se encuentra expresada en el texto normativo. La tendencia jurisprudencial que ha seguido nuestro máximo tribunal sin considerar los derechos humanos reconocidos a todos los trabajadores por igual resulta por demás una interpretación legalista y normativista del derecho, estancando al sistema jurídico mexicano en un constitucionalismo puro.

Las decisiones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los casos analizados en este artículo deben ser consideradas por nuestra Suprema Corte para dar claridad sobre la protección del derecho humano a la estabilidad en el empleo de cualquier persona trabajadores sin importar la naturaleza del patrón, o bien, la categorización que pudiera hacerse respecto de su puesto de trabajo. Lo anterior no impide que exista una reforma integral que provea de basta regulación del derecho a la permanencia en el trabajo en los trabajadores de confianza, quizá empezando en la redefinición de dicha categoría.

Se comparte la opinión de Rigel Bolaños Linares, pues los “órganos jurisdiccionales del Estado mexicano (deben) ejercer el Control de Convencionalidad, y no permitir los

despidos injustificados, convirtiendo en una realidad [...] la tutela efectiva de los Derechos Humanos de los trabajadores de confianza que integran el mismo”.³² La falta de control de convencionalidad y la actitud restrictiva del Estado, viene a vulnerar gravemente los derechos humanos de los trabajadores burócratas. Resulta imperante que el Estado mexicano realice las reformas suficientes para eliminar la segregación de los trabajadores de confianza, y construir un marco jurídico que garantice la tutela efectiva de los derechos y libertades fundamentales; un Estado de Derecho garantista con normas coherentes a aquellos cuerpos normativos que voluntariamente ha incorporado a su bloque de constitucionalidad.

³² Bolaños, Rigel, op. cit. p. 96

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Bolaños Linares, Rigel, *Tutela eficaz de los derechos humanos*, México, Porrúa, 2015.
- Cantón Moller, Miguel, *Derecho del trabajo burocrático*, México, ed. Pac, 1988.
- De Dienheim Barriguete, Cuauhtémoc M., “Protección internacional de los derechos humanos”, *Protección internacional de los derechos humanos*, La Plata, Argentina, Platense, 2007.
- Faúndez Ledesma, Héctor, *The Inter-american system for the protection of human rights*, 3a. ed., trad. de Charles Moyer, San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2008.
- INEGI, “Estadísticas a propósito del día de las Naciones Unidas para la Administración Pública (23 de junio)”, *Comunicado de prensa núm. 350/21*, [shorturl.at/uvyS4](https://inegi.org.mx/contenidos/comunicados/comunicado-de-prensa/inegi-comunicado-de-prensa-350-21)
- Molina, Metztlí, “Gobierno federal vuelve a contratar servicios de limpieza por outsourcing”, *El Contribuyente*, 22 de diciembre de 2021, <https://www.elcontribuyente.mx/2021/12/gobierno-federal-vuelve-a-contratar-servicios-de-limpieza-por-outsourcing/>
- Naciones Unidas, ¿Qué son los derechos humanos?, [shorturl.at/npxyL](https://www.un.org/es/development/dhr/whatarehumanrights)
- Observación General No. 18: El derecho al Trabajo, 2005, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas.
- Olvera Briseño, Rodrigo y Andrade Fócil, Edith, *Trabajo de confianza en México. Entre el mito y la realidad*, México, Friedrich Ebert Stiftung, 2020.
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”, 1988, San Salvador.

- Rodríguez Ortiz, Martha, *El intermediario y el derecho del trabajo mexicano. Análisis de las outsourcing*, UNAM, México, shorturl.at/wAW67
- Sentencia del caso Acevedo Buendía y otros vs. Perú, 2009, Corte Interamericana de Derechos Humanos
- Sentencia del caso Reverón Trujillo vs Venezuela, 2009, Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Sentencia del caso Lagos del Campo contra Perú, 2017, Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Tesis P. LXXIII/97 (9a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, mayo de 1997
- Tesis P./J. XLVII/2005 (9a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, diciembre de 2005.
- Tesis 2a./J. CXII/2015 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, marzo de 2014.
- Tesis 2a./J. 23/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, marzo de 2014.
- Tesis P. 20/2014 (10ª.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, abril de 2014.
- Vargas Morgado, Jorge, *Servidores excluidos del apartado B del artículo 123 constitucional*, UNAM, México, shorturl.at/cozPU