

LA FINALIDAD Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS JURÍDICAS EN LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS EN LAS MISIONES DIPLOMÁTICAS EXTRANJERAS EN TERRITORIO NACIONAL *

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ VARGAS**

Resumen

El presente artículo analiza las normas internacionales de trabajo y la legislación laboral en México para su aplicación en las relaciones de trabajo de los empleados mexicanos en las misiones diplomáticas extranjeras en territorio nacional, su vulnerabilidad y la carencia de estabilidad en el empleo por la propia naturaleza del trabajo contratado.

Abstract

This article analyzes the international labor standards and labor legislation in Mexico for its application in the employment relationships of Mexican employees in foreign diplomatic missions in the national territory, their vulnerability and the lack of stability in employment by their very nature of the work contracted.

* Fecha de recepción: octubre, 2017. Aceptado para su publicación: noviembre, 2017.

** Catedrático en la Universidad La Salle (México) en las materias de Derecho del Trabajo I y II y Derecho de Seguridad Social, Director de la Especialidad en Derecho Laboral de la Universidad Panamericana (Ciudad de México) y miembro de número de la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Email: mrodriguez@rvcasociados.com

Palabras clave:

Estabilidad en el Empleo, Relación de Trabajo, Misiones Diplomáticas.

Keywords:

Stability in Employment, Employment Relationship, Diplomatic Missions.

I. Introducción

Los trabajadores mexicanos al servicio de las Embajadas y Consulados extranjeros en territorio nacional, han obtenido a lo largo de la historia, gracias a las diversas disposiciones legales tanto nacionales como internacionales, derechos similares a los nacionales del país en donde laboran, tales como seguridad social, vivienda, remuneraciones, prestaciones, derechos adquiridos y sobre todo estabilidad en el empleo, pero no dejan de estar desprotegidos ante un despido injustificado o riesgo de trabajo, por lo que existe una notable diferencia todavía entre los trabajadores que tienen la nacionalidad de la Embajada o Consulado donde laboran y los mexicanos que laboran en éstas, dentro de territorio nacional.

Por lo anterior, este documento tiene como finalidad el analizar las distintas conductas de las relaciones sociales que se dan en este tipo de relaciones laborales, así como la injusta normatividad laboral que se aplica sin tomar en cuenta los Convenios Internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo sobre los Trabajadores Migrantes, así como su aplicación y seguimiento a los Estados Miembros y sobre todo con relación a la legislación mexicana.

De igual forma, se hace un análisis del significado de la aplicación de las normas internacionales laborales en los Estados, para lograr un equilibrio entre los factores de la producción, obteniendo condiciones favorables y equitativas a todos los empleados, sean o no nacionales.

Concluimos, realizando un análisis de nuestra legislación mexicana, para determinar si con las disposiciones vigentes, se obtiene un grado de bienestar de la clase trabajadora a que nos referimos en este ensayo, así como las consecuentes particularidades de este sector dentro de la sociedad.

II. Finalidad de las normas internacionales del trabajo

En primer lugar, es importante determinar el significado de una norma jurídica en general la cual se puede conceptualizar como una “regla” dictada por legítimo poder para determinar la conducta humana.¹

Estas normas jurídicas se entienden como internacionales cuando se producen por negociaciones jurídicas entre los Estados.²

Las normas internacionales del trabajo se sitúan en el núcleo de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A lo largo de los años, los gobiernos de los Estados miembros y sus organizaciones de empleadores y de trabajadores han elaborado normas internacionales que se refieren a todos los ámbitos laborales, como son, por ejemplo: la abolición del trabajo forzoso; la libertad de asociación; la igualdad de oportunidades y de trato; la promoción del empleo y de la formación profesional; la seguridad social; las condiciones de trabajo; la protección de la maternidad; la edad mínima para acceder al empleo; la protección de los trabajadores migrantes y de categorías de trabajadores como la gente de mar.

La Conferencia de la OIT es la que se avoca al estudio de resoluciones las cuales son simples sugerencias que se dirigen a los Estados para que, de ser aceptadas, se formule un proyecto de ley.

Todo el procedimiento relativo a las normas internacionales del trabajo, desde su elaboración hasta la supervisión de su aplicación y su promoción, se inspira en el tripartismo, que constituye un método pacífico para la regulación de las relaciones laborales que implica la plena participación de los empleadores y de los trabajadores en las decisiones que les afectan. De esta manera, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores se convierten en interlocutores en el marco de la OIT,³ cuyo objetivo, es mejorar el destino del ser humano en el desempeño de su trabajo. Las normas internacionales del trabajo son el principal instrumento que pone a la disposición de dichos interlocutores para lograr el citado objetivo.

¹ De Pina, Rafael, *Diccionario de Derecho*, p. 347.

² Sepulveda, César, *Derecho Internacional Público*, p. 112.

³ Organización Internacional del Trabajo.

III. Finalidad de los convenios internacionales del trabajo

El jurisperito César Sepúlveda, en su libro “Derecho Internacional Público”, describe al Convenio Internacional en sentido amplio, como acuerdos entre dos o más Estados soberanos, para crear, para modificar o para extinguir una relación jurídica entre ellos.⁴

En la doctrina, el convenio tiene diversos nombres, tales como tratados y convenciones, lo cual ha creado confusiones en torno a estos instrumentos internacionales, pero sea el nombre que se le dé, no dejan de ser acuerdos entre los Estados con un objeto y una causa.

Los Convenios Internacionales del Trabajo tienen la naturaleza jurídica de tratados internacionales, ya que crean obligaciones jurídicas al ser ratificados por los Estados miembros de la OIT.

El contenido de los convenios adoptados por la OIT es muy variado, abarcando temas laborales y sociales de los cuales se podría decir que esta Organización ha sometido todos los temas relativos, pero dados los constantes cambios en la humanidad, surgen nuevos temas que reclaman ser tratados en un instrumento internacional, sea convenio o recomendación, del que radiquen soluciones de carácter obligatorio a las legislaciones y prácticas nacionales de los países miembros.

Muchas son las cuestiones susceptibles de dar contenido a un instrumento internacional, pero lo importante es que la materia de que se trate pueda trascender, a manera de ser considerada como prospecto por la Conferencia Internacional del Trabajo.⁵

IV. Adopción, aplicación y coercibilidad de los convenios emitidos por la OIT

Todos los Estados miembros tienen la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes nacionales pero sólo los convenios entran en vigor para un Estado cuando el acto de ratificación es debidamente registrado por el Director General de la OIT.

Es por eso que la OIT no puede considerarse como un genuino parlamento internacional que legisla en materia de trabajo, porque las normas

⁴ *Ídem*, p. 116.

⁵ Barroso Figueroa, José, *Derecho Internacional del Trabajo*, p. 100.

que de él emanan carecen de la heterónoma característica de las surgidas del proceso legislativo.

Es decir, los Estados miembros quedan obligados a incorporar a su legislación y prácticas nacionales las disposiciones de los convenios adoptados por la OIT, no es en razón de los acuerdos generados por la Conferencia, ni como resultado de su propia intervención en los mismos, sino a consecuencia de un acto posterior, iniciado en su propio territorio conforme a disposiciones internas y culminado con el depósito del instrumento de ratificación ante el Director de la Oficina Internacional del Trabajo.⁶

De igual forma estos Convenios, encaminadas al bienestar de las clases laborales, han perdido su eficacia y finalidad como instrumento de la justicia social, siendo necesario realizar nuevas normas acordes con los profundos cambios que se han producido en el mundo laboral con motivo de los adelantos técnicos, que requieren mayores calificaciones para desempeñar algunos empleos, lo que lleva a revisar los modelos de empleo predominantes y las medidas que tradicionalmente se han venido aplicando para luchar contra el desempleo, tal y como lo ha señalado el maestro Michel Hansenne, en su obra titulada "Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social".⁷

V. Obligatoriedad de los Convenios Internacionales de la OIT en México

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos establecen en el artículo 133 la jerarquía que le corresponde a los convenios, adoptados por la OIT.

Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas.

En primer lugar de jerarquía encontramos a la Constitución y a los Tratados Internacionales, después a las Leyes Reglamentarias por encima de las Leyes locales tanto de carácter Constitucional como las comunes.

⁶ Barroso Figueroa, José, *óp. cit.*, p. 106.

⁷ Ensayos con motivo del 75º aniversario de la OIT Ginebra, 1994 (Prefacio, p. 5).

Para que un Tratado Internacional cobre autoridad en México se requiere que la celebración efectuada por el presidente de la República cuente con la aprobación del Senado, tal y como lo establece el artículo 76 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que a la letra reza:

Son facultades exclusivas del Senado:

I. Analizar la política exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal con base en los informes anuales que el Presidente de la República y el Secretario del Despacho correspondiente rindan al Congreso.

Además, aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que el Ejecutivo Federal suscriba, así como su decisión de terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos;

Como se puede observar del propio artículo 123 constitucional, los tratados internacionales se encuentran condicionados en su obligatoriedad ya que, deben de estar de acuerdo con lo establecido en la Constitución, es decir, que no contravenga los principios emanados de nuestra Carta Magna, o de lo contrario, no adquieren la calidad de ley Suprema.

En México, basta la ratificación de un convenio (por parte del Senado), seguida de su depósito formal ante la Oficina Internacional del Trabajo, para que las disposiciones contenidas en el instrumento cobren vigencia en el territorio nacional y puedan ser invocadas como Derecho.⁸

Por último, para que entre en vigor el tratado internacional en nuestro País, debe de emitirse un Decreto del Ejecutivo de la Unión, suscrito por los Secretarios del Despacho encargados del ramo, según la naturaleza de que se trate, siendo en nuestro caso por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y por el Secretario de Relaciones Exteriores.

VI. Relación laboral de las misiones diplomáticas con los empleados mexicanos

a) Inmunidad diplomática de las Embajadas y Consulados

La diplomacia clásica, está reglamentada por la Convención de Viena sobre Relaciones e Inmunidades Diplomáticas, celebrada el 18 de abril de 1961, la cual establece las bases sobre las cuales se van a regir las

⁸ Los convenios internacionales pueden ser ratificados total o parcialmente en su contenido.

misiones diplomáticas que tienen carácter de permanente (Embajadas y Consulados).

La misión diplomática se puede definir en un sentido amplio, como el órgano de un sujeto de Derecho Internacional, integrado por un conjunto de personas al mando de un jefe de misión, instituido permanentemente ante otro sujeto de Derecho Internacional, para manejar las relaciones diplomáticas entre ambos sujetos.⁹

La propia Convención de Viena señala que, el jefe de la misión y el personal de ésta, integran las misiones diplomáticas. También señala que el jefe de misión va a ser la persona encargada por el Estado acreditante de actuar con carácter de tal; y el personal de la misión va a comprender los miembros del personal diplomático, el personal administrativo, personal técnico y el personal de servicio de la misión.

Las misiones diplomáticas se componen por dos clases de personal: personal oficial y personal no oficial; el primero incluye a los jefes de las misiones y al personal diplomático; el segundo se integra por el personal administrativo, personal técnico, personal de servicio, y por los familiares, tanto del personal oficial como no oficial.

Dentro de esa clasificación nos interesa el personal no oficial y en especie lo que concierne al personal administrativo, personal técnico y de servicio, los que comprenden a secretarías, ayudantes, choferes y a los miembros del personal de la misión empleados en el servicio doméstico de la misión, así como las personas al servicio doméstico de un miembro de la misión que no sea empleado del Estado Acreditante, quienes regularmente son los trabajadores mexicanos que laboran en la Embajada o Consulado extranjero dentro de la República Mexicana.

La inmunidad Diplomática se define como, el conjunto de prerrogativas reconocidas a los agentes diplomáticos, con fundamento en la costumbre y convenciones internacionales, que se refieren a su inviolabilidad personal, a la independencia necesaria para el desempeño del cargo y a la cortesía con que deben ser tratados en sus contactos con las autoridades oficiales del país en que ejercen sus funciones.¹⁰

Partiendo de esta definición, explicaremos brevemente la tendencia actual de lo que es la Inmunidad Diplomática en los Estados.

En un principio, la inmunidad diplomática, tanto de las misiones extranjeras, llamadas Embajadas o Consulados, como de sus integrantes, se basaba en el principio de extraterritorialidad, la cual justificaba la con-

⁹ Paz, Jaime, *Op. Cit.* p. 21.

¹⁰ Pina, Rafael de. *Op. Cit.* p. 311.

cesión de dicho estatuto privilegiado durante siglos, el que se considerara por una ficción de derecho que los órganos diplomáticos de los Estados, están fuera del territorio donde se encuentran acreditados, aunque físicamente estén presentes en el mismo, derivándose de esta ficción, se encuentren sustraídos de la jurisdicción del Estado que los recibe.

Esta teoría fue totalmente superada a los inicios del siglo XX por la doctrina de carácter representativo y la teoría funcional la cual impera en estos días como la teoría vigente reconocida por la propia Convención de Viena, y se basa en la necesidad de que los órganos diplomáticos encargados de las relaciones internacionales de los Estados, gocen de todos los privilegios, prerrogativas, inmunidades y facilidades indispensables para el desarrollo eficaz, libre, independiente y seguro de dichas funciones, en el lugar donde desempeñan su cargo, gozando también de otros privilegios y otras facilidades que se les conceden por cortesía y en relación con la reciprocidad.¹¹

Dentro de las inmunidades y privilegios de las Embajadas y Consulados, que nos interesa en esta obra, tenemos las siguientes:

- ✓ Inviolabilidad de la misión; es la intocabilidad de los órganos diplomáticos de los Estados. El artículo 22 de la Convención de Viena, establece que: “Los locales de la misión son inviolables. Los agentes del Estado receptor no podrán penetrar en ellos sin consentimiento del jefe de la misión”. A su vez el párrafo tercero del mismo artículo agrega que: “El mobiliario y demás bienes de la misión situados en ellos, no podrán ser objeto de ningún registro, requisa, embargo o medida de ejecución”.

Se reconoce esa inviolabilidad por el respeto de un Estado hacia la soberanía del otro, y por la reciprocidad que se observa.

- ✓ Inmunidad de jurisdicción de la misión; consiste en la sustracción de la misión diplomática de la jurisdicción del Estado donde ejerce sus funciones.
- ✓ Las inmunidades y privilegios del personal diplomático son las siguientes:
- ✓ Inviolabilidad personal: el artículo 29 de la Convención de Viena establece que: “La persona del agente diplomático es inviolable. No puede ser objeto de ninguna forma de detención o arresto. El Estado receptor lo tratará con el debi-

¹¹ Colliard, Claude-Albert, *Instituciones de Relaciones Internacionales*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1978, p. 243.

do respeto y adoptará todas las medidas adecuadas para impedir cualquier atentado contra su persona, su libertad o dignidad”.

La doctrina interpreta esta inmunidad como un derecho a estar al abrigo de ofensas, injurias o violencias, tanto de los particulares como de los órganos del Estado.

- ✓ Inmunidad de la jurisdicción: el agente diplomático goza de inmunidad de la jurisdicción penal, civil y administrativa del Estado receptor. En este sentido, se establecen ciertas excepciones en la jurisdicción civil, sobre todo en el caso de acciones reales sobre bienes inmuebles, sucesiones y las relativas a actividades comerciales o profesionales privadas.

En este tipo de inmunidad no se menciona la jurisdicción en materia laboral, dejando una notoria laguna en ese ordenamiento, ya que, las inmunidades deben de tener cierta restricción y en el caso concreto, ante un juicio laboral en el cual sean demandados por sus subordinados (empleados), deberían de responder y ser emplazados a juicio; en ese orden de ideas el maestro César Sepúlveda señala: “Hay aspectos de la jurisdicción del Estado Moderno, posteriores a la integración de la teoría de las inmunidades que no han sido examinados y que se prestan a graves dudas. Tal es el caso, por ejemplo, de la jurisdicción laboral en México, en donde existe por razones sociales para protección de una clase económicamente débil. Es dudoso que se pueda legítimamente alegar la inmunidad a este tipo de actividad del Estado.... Las exenciones deben entenderse siempre en sentido limitado, y en tanto que restricciones a la soberanía del Estado, se tienen que administrar cautelosamente y sin ofensa de los intereses públicos.”¹²

- ✓ Inmunidad de ejecución: esta inmunidad consiste en que el agente diplomático no podrá ser objeto de ninguna medida de ejecución, y con tal de que no sufra menoscabo la inviolabilidad de su persona o residencia.
- ✓ Inviolabilidad de la residencia particular de los agentes diplomáticos: el artículo 30 de la Convención de Viena ordena que “La residencia particular del agente diplomático goza

¹² Sepúlveda, César, *Derecho Internacional Público*, p. 149.

de la misma inviolabilidad y protección que los locales de la misión.”

La renuncia a la inmunidad, compete únicamente al ministro de relaciones exteriores o canciller de Estado respectivo, puesto que no debe conferirse a un individuo, a un particular, el ejercicio de una renuncia que es de derecho público.

El Derecho Mexicano ha acogido el Derecho de Inmunidad Diplomática en diversas leyes y reglamentos de orden civil, penal, fiscal y administrativo, ya que forma parte de la Convención de Viena sobre Relaciones e Inmunidades Diplomáticas al ratificarla el 13 de mayo de 1965,¹³ así como de la Convención sobre Misiones Especiales, ratificada el 31 de enero de 1979,¹⁴ pero por lo que hace a la materia Laboral, no se ha regulado, ni se contempla disposición alguna, tanto en el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como de la propia Ley Federal del Trabajo.

b) Relación laboral de las Embajadas y Consulados extranjeros con los empleados mexicanos

Los Convenios Internacionales emanados de la OIT y ratificados por México, como Miembro de esa Organización Internacional, establecen claramente las condiciones mínimas de trabajo, de las cuales deben gozar todos los trabajadores en general, incluyendo a los empleados mexicanos en las Embajadas o Consulados extranjeros.

En materia laboral, México siempre ha tenido buenas relaciones con los demás Estados integrantes de la OIT, buscando la justicia ante esa Organización en elaboraciones de nuevos Convenios, acatando recomendaciones, e incluyendo a su legislación los principios fundamentales del trabajo provenientes de los Convenios Internacionales ratificados, participando activamente en las distintas comisiones de la Oficina Internacional del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 3º que:

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las cali-

¹³ Publicado en el D.O.F. 3 de agosto de 1965.

¹⁴ Publicada en el D.O.F. 12 de marzo de 1979.

ficaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Por lo que se contiene las condiciones mínimas con las cuales debe establecerse la relación de trabajo entre las partes, protegiendo a la clase débil, para alcanzar un trabajo digno.

Esto nos lleva a pensar que la legislación mexicana es justa y acorde a la función del Estado, entendiéndose como función a la existencia pensada en actividad; fuente de enlace entre el poder y el fin.¹⁵

El fundamento para la aplicación de los Tratados Internacionales en materia laboral, incluyendo en éstos a los Convenios de la OIT, lo consagra el artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo.

Es de observarse que la problemática que queremos dar a la luz en este trabajo, se circunscribe a la finalidad y significado de las normas internacionales y nacionales en las relaciones de trabajo en el servicio administrativo, técnico y doméstico de la misión, así como el personal al servicio doméstico de un miembro de la misión que no sea empleado del Estado acreditante, quienes regularmente son los trabajadores mexicanos que laboran en las misiones diplomáticas, ya sean Embajadas o Consulados extranjeros dentro de la República Mexicana.

Regularmente las condiciones de trabajo de las que gozan los trabajadores mexicanos en esas misiones, son notoriamente superiores a las que establece la propia Ley Federal del Trabajo, sustituyendo la obligación de Seguridad Social, con seguros particulares, e incluso, se les paga en moneda extranjera o su equivalente en pesos, pero eso no implica que todas las misiones diplomáticas operen del mismo modo, ni que el trabajador tenga derecho a exigir sus derechos en caso de un despido injustificado o incluso, justificado.

¹⁵ Basave Fernandez del Valle, Agustín, *Teoría del Estado*, Editorial JUS, Séptima Edición, México, p. 83.

VII. La finalidad y aplicación de las normas jurídicas en la relación laboral de los trabajadores mexicanos en las misiones diplomáticas extranjeras en territorio nacional

Respecto a la relación laboral que se tiene entre los empleados mexicanos y las misiones diplomáticas situadas en territorio nacional, consideramos que este tipo de relación resulta de una estabilidad relativa y no absoluta, ya que al momento en que el patrón prescinda de los servicios del trabajador en forma injustificada, el trabajador no podrá demandar la Reinstalación a su trabajo, en virtud de que sería imposible el desarrollo normal de la relación de trabajo entre las partes, independientemente de que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Relaciones Exteriores, no cuentan con facultades para exigir al Estado acreditante que reinstale a un trabajador en la Embajada o Consulado de éste, por razón a la autonomía de los Estados y a la Convención de Viena.

Por lo tanto, el grado de bienestar de esta clase trabajadora, está limitada a la decisión del patrón extranjero, y por ende su estabilidad laboral no es absoluta, a pesar de que la legislación mexicana establece como acción principal para el caso de un despido injustificado la reinstalación.

Como hemos señalado en líneas anteriores, tanto las misiones, como los miembros diplomáticos que la integran, cuentan con una inmunidad de jurisdicción que consiste en la sustracción de la jurisdicción del Estado donde ejercen sus funciones, pero la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer sobre la demanda interpuesta por un trabajador mexicano de una embajada o consulado extranjero, cuando es despedido injustificadamente, otorgándole plena competencia para conocer del asunto. Por lo anterior, se transcribe la Jurisprudencia de referencia:

COMPETENCIA. DIPLOMATICOS. LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE LA TIENEN PARA CONOCER DE LOS JUICIOS LABORALES SEGUIDOS EN CONTRA DE LOS. De la armónica interpretación de los artículos 41, 73, fracción XX, 76, fracción I, 89, fracción X, 123, Apartado "A", fracción XX y 133 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con el diverso numeral 104, fracción VI, de la propia Carta Magna, aplicado este último por analogía, se deduce que corresponde a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocer de los juicios laborales seguidos en contra de miembros del cuerpo diplomático y consular, aun cuando la fracción XXXI, apartado A, del invocado artículo 123, no incluya expresamen-

te dicha hipótesis, y aun cuando la demanda relativa se dirija en lo particular a las personas que forman parte de tales órganos y no en contra del gobierno que representan, ya que el precepto 104 invocado no distingue en cuanto a que la competencia de las autoridades federales sea únicamente cuando los diplomáticos o miembros del cuerpo consular actúen en nombre de la nación que los ha acreditado, sino que categóricamente dispone que dicha competencia se surte “en los casos concernientes a miembros del cuerpo diplomático y consular”, por lo que como la ley no distingue no se debe distinguir, concluyéndose que la acción ejercitada es de carácter federal, atendiendo a la investidura de los demandados.

Competencia 191/85. Entre la Junta Especial Número Diecinueve de la Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León. 12 de junio de 1986. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Rolando Rocha Gallegos.

Competencia 132/86. Entre la Junta Especial Número Cuarenta de la Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Baja California Norte. 23 de octubre de 1986. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Leopoldino Ortíz Santos. Secretario: Mario Roberto Cantú Barajas.

Competencia 130/88. Entre la Segunda Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco y la Junta Especial Número Diecisiete de la Federal de Conciliación y Arbitraje. 30 de enero de 1989. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretaria: María del Pilar Núñez González.

Competencia 34/90. Entre la Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y la Junta Especial Número Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje. 8 de octubre de 1990. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Víctor Jáuregui Quintero.

Competencia 281/94. Entre la Junta Especial Número Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y la Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. 17 de octubre de 1994. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretaria: Guadalupe Cueto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 44/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del diecisiete de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

Octava Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, 83, Noviembre de 1994, Página: 27, Tesis: 4a./J. 44/94, Jurisprudencia, Materia(s): laboral, Constitucional

Así mismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido jurisprudencia en la cual determina la diferencia de los actos del Estado Acreditante, que puede darse como aquellos que el Estado realiza en ejercicio de su potestad soberana y, otros que realiza como cualquier particular, caso este último en el que no se concede la inmunidad, lo cual abre la posibilidad de que sea condenada una Embajada por un despido injustificado de sus trabajadores.

INMUNIDAD JURISDICCIONAL INTERNACIONAL. NO ES PRERROGATIVA LIMITADA. El reconocimiento de inmunidad jurisdiccional que realice un Estado frente a otro o frente a algún organismo internacional, debe considerarse como una característica que impide que otros Estados ejerzan jurisdicción sobre los actos que efectúe en ejercicio de su potestad soberana, o bien, sobre los bienes respecto de los cuales es titular o utiliza en ejercicio de dicha potestad soberana. Sin embargo, la evolución de la inmunidad jurisdiccional que en principio se reconocía como absoluta, en la actualidad no es prerrogativa ilimitada, pues de conformidad con la doctrina, los Estados extranjeros o los organismos internacionales, al actuar en un Estado ajeno, pueden realizar dos tipos de actos: unos que se identifican con aquellos que el Estado realiza en ejercicio de su potestad soberana, y otros que realiza como cualquier particular, caso este último en que por regla general, no se concede la referida inmunidad.

Amparo en revisión 348/2001. Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa. 14 de febrero de 2003. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretarios: Sofía Verónica Ávalos Díaz y César de Jesús Molina Suárez.

Amparo en revisión 384/2001. Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa. 28 de febrero de 2003. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretarios: César de Jesús Molina Suárez y Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Amparo en revisión 390/2001. Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa. 28 de febrero de 2003. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretarios: César de Jesús Molina Suárez y Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Amparo en revisión 434/2003. Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa. 30 de abril de 2003. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretarios: Sofía Verónica Ávalos Díaz y César de Jesús Molina Suárez.

Amparo en revisión 790/2003. Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa. 22 de agosto de 2003. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Aída García Franco.

Tesis de jurisprudencia 101/2003. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta y uno de octubre de dos mil tres.

Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XVIII, Noviembre de 2003, Página: 149, Tesis: 2a./J. 101/2003, Jurisprudencia, Materia(s): Común.

Estas jurisprudencias emanadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, vienen a subsanar la ineficacia de la aplicación de las leyes federales del Estado, lo que equilibra la política–Derecho, en la estructura misma del Estado, ya que mientras la política tiende a organizar una unidad social mediante el Derecho, el Estado es esta misma unidad social organizada jurídicamente, brindando a la sociedad trabajadora en comento un bienestar social y cierta seguridad en sus derechos laborales mínimos consagrados en la Ley Federal del Trabajo y en los Tratados Internacionales, lo que hace que la sociedad se equilibre.

Derivado de estas jurisprudencias, las misiones diplomáticas han llegado a celebrar convenios con el Instituto Mexicano del Seguro Social para inscribir a estos trabajadores y otorgarles la mínima seguridad social que se consagra en la Ley, siendo factor equilibrante entre la impunidad con la que gozaban anteriormente los miembros de las misiones diplomáticas, derivado de la famosa inmunidad diplomática, y la obligación que impone la Organización Internacional del Trabajo en el sentido de brindarle a los trabajadores una seguridad social digna.

VIII. Conclusiones

Entonces tenemos que, en materia laboral la autoridad competente para conocer de una controversia entre cualquier miembro de las misiones diplomáticas y sus empleados, será la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el que se someterá y ventilará el juicio correspondiente.

De igual forma, se concluye que, en caso de que exista una condena en donde la acción sea la reinstalación, la Junta concedora del juicio deberá de condenar a la indemnización constitucional y al pago de veinte días por cada año de servicios prestados conforme al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en razón de que la estabilidad en el empleo en este tipo de relaciones es relativa por la autonomía de los Estados y a la Convención de Viena.

El Derecho Mexicano ha acogido el Derecho de Inmunidad Diplomática en diversas leyes y reglamentos de orden civil, penal, fiscal y administrativo, ya que forma parte de la Convención de Viena sobre Relaciones e Inmunidades Diplomáticas al ratificarla el 13 de mayo de 1965, así como de la Convención Sobre Misiones Especiales, ratificada el 31 de enero de 1979, pero por lo que hace a la materia Laboral, no se ha regulado, ni se contempla disposición alguna, tanto en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos, como de la propia Ley Federal del Trabajo.

El núcleo de trabajadores mexicanos al servicio de las misiones diplomáticas, se vieron durante muchos años en la inseguridad de la estabilidad en su empleo, lo que produjo malestar en este sector, quienes a base de no coartar sus derechos consagrados en la Constitución, lograron obtener por las diversas vías de amparo dos resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la que se obliga a cumplir con el pago de los laudos aunque sean diplomáticos extranjeros, limitando su inmunidad diplomática únicamente para asuntos oficiales pero no para los laborales, ocasionando un equilibrio entre los factores de la producción, y una seguridad para el trabajador de no quedar desamparado por la ley para el evento de que fuese despedido de su trabajo.

Fuentes de información

Libros

ARELLANO GARCIA, Carlos. "Derecho Internacional Privado". Décimo primera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1995.

BARLON VALDOVINOS, Rosalío. "La Rescisión en Materia Laboral". Primera edición, Editorial Pac, S.A. de C.V. México, 1993.

BARROSO FIGUEROA, José, "Derecho Internacional el Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1987

BORREL NAVARRO, Miguel, "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo". Quinta edición, Editorial Sista, S.A. de C.V., México, 1996.

CAHIER, Pillipe, "Derecho Diplomático Contemporáneo". Ediciones Rialp, Madrid, España, 1965.

CLIMENT Beltrán, Juan B. "La Modernidad Laboral". Edit. Esfinge, México, 2006.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. "El artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica",. Editorial Jus, México, 1976.

_____, Baltasar. "El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano", Editorial Trillas, México, 1997.

_____, Baltasar. "Síntesis de Derecho Laboral Comparado". Primera edición, Editorial Trillas, México, 1991.

CERVANTES NIETO, Hector, "Consejos Prácticos sobre el Contrato Individual del Trabajo": Primera Edición, Calidad ISEF, México, 1997.

COLLIARD, Claude-Albert, "Instituciones de Relaciones Internacionales". Primera edición, Fondo de Cultura Económica, México-Madrid-Buenos Aires, 1978.

CORREAS, Oscar, "Introducción a la Sociología Jurídica". 1ª edición, Editorial Fontamara. México, 2007.

DAVALOS MORALES, José, "Derecho del Trabajo", Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F., 1985.

DE BUEN, Nestor, "Derecho del Trabajo, Cuarta edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1981.

DE LA CUEVA, Mario. "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo": Editorial Porrúa, S.A., decimocuarta edición, México, 1996.

_____, "Tratado del Derecho del Trabajo": Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F., 1985.

DE PINA, Rafael. "Curso de Derecho Procesal del Trabajo": Editorial Botas, México, D.F., 1960.

_____, "Diccionario de Derecho". Octava edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1979.

ESEQUIEL OBREGON, Toribio. "Apuntes para la Historia del Derecho en México". Editorial Porrúa, S.A. México, D.F.

_____, "Apuntes para la Historia del Derecho en México". Tomo I, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1984.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho": Vigésima quinta edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.

GÓMEZ LARA, Cipriano, "Teoría General del Proceso", Editorial UNAM, México, D.F., 1984.

GÓMEZ, Orlando y GOTTSHALK, Elson. "Curso de Derecho del Trabajo": Primera Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979.

LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. "Neoliberalismo Flexibilización de los derechos laborales." 1ª edición, UAM. 2002.

MARGADANT F, Guillermo. "EL Derecho Privado Romano". Editorial Esfinge, S.A. México, D.F., 1974

MERCADO, Salvador "Estrategias Empresariales frente al Tratado de Libre Comercio en Norteamérica". Primera Edición, Editorial Pac, S.A. de C.V., México, 1993.

MOLES Y ESCOBAR, Isabel. "Tópicos Laborales": (Galería de temas jurídicos); Primera Edición, Colegio de Abogados Egresados de la ENEP Aragón, México, 1995.

PADILLA, Raúl W. "La Nulidad del Emplazamiento Laboral y sus Medios de Impugnación": Segunda Edición, Editorial Laguna, S.A. México, 1997.

PAZ Y PUENTE G, Jaime. "Derecho de Inmunidad Diplomática": Editorial Trillas, México, D.F., 1985.

TRUEBA Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo": Editorial Porrúa, S.A. México, 1978.

VIDAL Y SAURA, Gines, "Trabajo de Derecho Diplomático": Instituto Editorial Reus, Madrid, España, 1925.

Diccionario

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Vigésima Ed. Espasa Calpe, S.A. Madrid. 2000.

Legislación

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En CDROM de la Organización Internacional del Trabajo. ILOLEX, Ginebra, Suiza, noviembre de 1998.

CONSTITUCION POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS COMENTADA. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, tercera edición número 59, México, 1992.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto. Séptimo cuarta edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1994.

Documentos diversos

CÁMARA DE DIPUTADOS

www.camaradediputados.gob.mx/

CÁMARA DE SENADORES

www.senado.gob.mx/

INFOSEL LEGAL (DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN)

www.infoosel.com/legal

LEGISLACIÓN FEDERAL DE MÉXICO

<http://info.juridicas.unam.mx/legislac/>

LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

<http://info4.juridicas.unam.mx/unijus/fed/133/>

LEY DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

<http://info4.juridicas.unam.mx/unijus/fed/112/>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

www.ilo.org

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

www.sre.gob.mx

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

www.st.gob.mx/

SECRETARÍAS DE ESTADO

<http://www.sectoragrario.gob.mx/sra/sra0901.htm>