



LA RELACIÓN JURÍDICA DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS CON EL ESTADO

Jorge VARGAS MORGADO

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Antecedentes recientes*. III. *Régimen actual*. IV. *El contrato de trabajo*.

I. INTRODUCCIÓN

En el tema propuesto intentaré una aproximación a la estructura legal que gobierna el nexo o vínculo de los miembros del Ejército, Fuerza Aérea y Armada Mexicanos, como particulares, como personas físicas, frente al Estado, su empleador y patrón.

Sabemos con claridad que el Estado no tiene una política formal y efectiva de recursos humanos, el apartado B del artículo 123 constitucional es intrincado, discriminatorio, anticuado y perturbador de los derechos humanos, pero dentro de él, los núcleos de trabajadores referidos en la fracción XIII del apartado B mencionado, se encuentran en el peor de los mundos, su liga jurídica con el Estado no es laboral, por lo que propiamente no son trabajadores, y cuentan con escasísimas prestaciones, que difícilmente pueden hacer valer controversialmente, y su retiro es casi totalmente desatendido por el patrón.

II. ANTECEDENTES RECIENTES

Las fuerzas armadas nacionales encuentran sus antecedentes remotos tanto en la tradición indígena como en la española, lógicamente.

Lo que a veces se considera el nacimiento del ejército moderno es el decreto de 19 de febrero de 1913,¹ emitido por el Congreso del Estado de Coahuila y promulgado por el gobernador Venustiano Carranza, en dicho instrumento emitido para desconocer a Victoriano Huerta como residente de la República, se ordenó en el artículo segundo que el gobernador “procederá a armar fuerzas para coadyuvar al sostenimiento del orden constitucional de la República”, así surgió como *ejército constitucionalista*.

El decreto citado fue consolidado por el Plan de Guadalupe, firmado el 26 de marzo de 1913, instrumento que dio contenido teórico y sentido político al movimiento revolucionario, ahí se acordó encargar al Primer Jefe del Ejército, Venustiano Carranza que organizara el ejército que haga cumplir los propósitos revolucionarios.²

Por consecuencia el ejército mexicano es de origen popular, quizá por ello y por su labor en casos de desastre y en la preservación de la seguridad pública, hasta la fecha sigue siendo apreciado por la sociedad y aplaudido en los desfiles conmemorativos.

En el periodo revolucionario el ejército creció pero sin contar con una auténtica organización. En la década de los años 20 del siglo pasado se hizo una extensa reforma de la legislación militar y de la organización toda, para contar, como dijo el general Amaro, con elementos tan útiles en la paz como en la guerra; se cerró el Colegio Militar para abrirlo nuevamente ya reestructurado para generar profesionales con mentalidad de oficiales de carrera.³

¹ Garfias Magaña, Luis, *El ejército mexicano*, México, Secretaría de la Defensa Nacional, 1982, p. 363.

² http://es.wikisource.org/wiki/Plan_de_Guadalupe.

³ Cfr. Córdova, Arnaldo, *La ideología de la revolución mexicana*, 4a. ed., México, Era, 1975., pp. 371, 373 y 375.

La reforma legislativa mencionada fue profunda y, de muchas maneras, exitosa, sin embargo fue completamente omisa en crear una regulación laboral militar, lo cual es más que entendible, la Constitución general no aportaba base para ese propósito.

Fuera del campo jurídico, en el político, un hecho de particular importancia fue la decisión del presidente Manuel Ávila Camacho de excluir a los militares, como grupo, de la actividad política, concretamente manifestó en su primer informe de gobierno que las actividades “son evidentemente incompatibles el partidismo electoral y la política con los altos deberes del Ejército y Armada”,⁴ recordemos que hasta esa época el partido en el poder, el Partido de la Revolución Mexicana, contaba con un “sector militar”.

Adicionalmente debe mencionarse como un hecho relevante en la estructuración moderna de las fuerzas armadas que en la administración del presidente Ávila Camacho se creó la Secretaría de Marina, separándola y dándole temperamento propio a ese cuerpo militar.

La regulación constitucional del trabajo llegó con la reforma constitucional publicada en el *Diario Oficial de la Federación* del 5 de diciembre de 1960, en el que se publicó la reforma constitucional que agregó un apartado B, al artículo 123 de la Constitución.

En el novedoso apartado B aludido, se establecieron las reglas para el trabajo de los servidores públicos, sin embargo, para los trabajadores de las fuerzas armadas no hubo buenas noticias dado que su fracción XIII los excluyó de las disposiciones labores de los trabajadores del Estado, enunciando los militares se regularían, en materia laboral entenderíamos, por sus propias leyes.

Podría pensarse que, efectivamente, en una ley especial se regularía la materia laboral castrense, pero no sucedió y, a partir de una muy objetable serie de tesis jurisprudenciales, no sucederá sin que se reforme la Constitución general.

⁴ Garfias Magaña, Luis, *op. cit.*, p. 511.

Explico, la Suprema Corte de la Nación, ha estimado que los militares, como otros grupos de trabajadores públicos también excluidos del apartado B, por ejemplo, los policías y ministerios públicos, no tienen relación laboral con el Estado, sino una meramente administrativa, cualquier cosa que eso signifique.

Cito como ilustración el siguiente criterio jurisprudencial:

SUPLENCIA DE LA QUEJA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 76 BIS, FRACCIÓN IV, DE LA LEY DE AMPARO. NO OPERA TRATÁNDOSE DE LOS MIEMBROS DE LOS CUERPOS DE SEGURIDAD PÚBLICA, YA QUE SU RELACIÓN CON EL ESTADO ES DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA. Conforme a la interpretación jurisprudencial que del citado precepto constitucional ha realizado este Alto Tribunal, el vínculo existente entre los miembros de los cuerpos de seguridad pública y el Estado *no es de naturaleza laboral sino administrativa*, ya que al disponer el poder revisor de la Constitución que los militares, los marinos, los miembros de los cuerpos de seguridad pública y el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes, excluyó a estos grupos del régimen laboral establecido en el apartado B del artículo 123, aunado a que, en el segundo párrafo de la fracción XIII de tal dispositivo otorgó expresamente, por estar excluidos de ello, a uno de estos grupos —miembros en activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada— las prestaciones establecidas en el inciso f) de la fracción XI del numeral en comento. Por ello, al prever los artículos 65 y 66 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, que son trabajadores de confianza los agentes de la Policía Judicial Federal y que tal relación se regirá por lo dispuesto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, estableciendo así un vínculo laboral entre dichos agentes y la citada procuraduría, se transgrede lo dispuesto en la fracción XIII del apartado B del artículo 123 constitucional.⁵

⁵ Tesis P. XLIX/98, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena época, t. VIII, julio de 1998, p. 31.

Siendo ésta la interpretación jurisprudencial del apartado B del artículo 123 constitucional, no hay cabida para una legislación laboral militar, tendría que reformarse al Código Fundamental para ese propósito, porque como es sabido desde los tiempos del constitucionalista norteamericano Alexander Hamilton, la jurisprudencia es la determinación del significado de la Constitución.⁶

La interpretación jurisprudencial en el sentido referido tiene consecuencias jurídicas perjudiciales para la condición del trabajador militar, pues no va a contar con el cobijo de un tribunal que tutele sus derechos, como sería el caso de cualquier otro trabajador que no corre los riesgos del trabajador castrense, así lo ha precisado la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente tesis de jurisprudencia:

SUPLENCIA DE LA QUEJA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 76 BIS, FRACCIÓN IV, DE LA LEY DE AMPARO. NO OPERA TRATÁNDOSE DE LOS MIEMBROS DE LOS CUERPOS DE SEGURIDAD PÚBLICA, YA QUE SU RELACIÓN CON EL ESTADO ES DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA. La citada norma establece que las autoridades que conozcan del juicio de garantías en materia laboral deberán suplir la queja deficiente en los conceptos de violación de la demanda y en los agravios, a favor del trabajador. En congruencia con lo anterior y tomando en consideración que el Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia P./J. 24/95, de rubro: “*Policías municipales y judiciales al servicio del gobierno del Estado de México y de sus municipios. Su relación jurídica es de naturaleza administrativa.*”, sostuvo que la relación Estado-empleado en el caso de los militares, marinos, cuerpos de seguridad pública y personal del servicio exterior es de naturaleza administrativa, se concluye que la suplencia prevista en la citada fracción no opera tratándose

⁶ Cfr. Hamilton, Alexander *et al.*, *El federalista*, México, Fondo de Cultura Económica, 1974, p. 331.

de los miembros de los cuerpos de seguridad pública, pues aun cuando el acto reclamado emana de un tribunal burocrático, el vínculo existente entre aquéllos y el Estado no es de carácter laboral sino administrativo.⁷

Es decir, se reitera y se profundiza la interpretación pretoriana, como los militares no son trabajadores del Estado, no pueden apelar al beneficio de que una ley o tribunal proteja o tutele sus derechos; que por cierto son escasos.

La norma constitucional y la interpretación jurisprudencial que suscitó son, de varias maneras contrarias a los derechos humanos. La Declaración Universal de los Derechos Humanos,⁸ adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, enuncia concretamente en los artículos 22 a 25, entre otros puntos, que:

- Toda persona tiene derecho al trabajo.
- A la libre elección de su trabajo.
- A condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.
- 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.
- Toda persona tiene derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.
- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos

⁷ Tesis: 2a./J. 53/2008, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXVII, abril de 2008, p. 711.

⁸ *La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su cincuenta aniversario*, Bilbao, Instituto de Derechos Humanos-Universidad de Deusto, 1999, pp. 445 y 446.

de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

De la lectura de las disposiciones jurídicas aplicables a los miembros de las fuerzas armadas se puede confirmar que los anteriores principios jurídicos humanos mínimos no son cabales en la regulación del vínculo que une a los miembros de las fuerzas armadas y el Estado.

Por la experiencia existente en el mundo acerca de la relación jurídica de los miembros de las fuerzas armadas con el Estado, se puede ver que sin avería de las particularidades que la naturaleza típica del trabajo militar impone, se pueden reconocer fácilmente condiciones laborales a los militares equiparables a las de los restantes servidores públicos. Por ejemplo, entiendo que en España la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, dispone en su artículo 152 que:

1. El sistema retributivo de los miembros de las Fuerzas Armadas y el régimen de indemnizaciones por razón del servicio serán los de los funcionarios civiles de la Administración del Estado, adaptados a la estructura jerarquizada de las Fuerzas Armadas, las peculiaridades de la carrera militar y la singularidad de los cometidos que tienen asignados.⁹

Finalmente quisiera señalar que el escaso acervo laboral militar se amplió con la adición de un párrafo segundo a la ya mencionada fracción XIII del apartado B del artículo 123 constitucional, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* del 10 de noviembre de 1972, en que se instituyó la seguridad social para los miembros de las fuerzas armadas, hecho que no deja de llamar la atención habida cuenta de que no hay relación laboral entre aquellos y el Estado, proveedor de la novedosa seguridad social.

⁹ http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l17-1999.t12.html#a155.

Sintetizando, constitucionalmente el régimen laboral, jurisprudencialmente no reconocido, se limita al respeto al sueldo y al otorgamiento a una seguridad social, limitada a los términos de ley, muy a pesar de los compromisos internacionales de México en materia humanística.

III. RÉGIMEN ACTUAL

La Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos es uno de los cuerpos normativos primordiales que regulan la relación jurídica de los miembros del ejército y fuerza aérea con el Estado, su patrón.

Inicialmente llama la atención que la ley mencionada, como toda ley orgánica, regula la estructura del ejército y de la fuerza aérea como instituciones, normando algunos aspectos que podemos considerar como laborales, pero sin que sea ni exista una ley propiamente laboral militar, en la que se establezca la política de recursos humanos de las fuerzas armadas de tierra y aire, los requerimientos profesionales del Estado, el empleador, las obligaciones y derechos de los miembros de dichas fuerzas armadas, los empleados, el régimen disciplinario aplicable y, muy importante, las vías y procedimientos de defensa de los militares, así como el órgano jurisdiccional que resuelva las controversias.

La ley citada, en su artículo cuarto, establece que los miembros de la milicia de tierra y aire, son uno de los tres elementos que integran lo que la misma ley militar denomina “Ejército y Fuerza Aérea”, es decir, se refiere la disposición a los militares como integrantes de un cuerpo, pero no a los mencionados militares como personas desempeñando un trabajo profesional.

La seguridad social de los militares es desarrollada en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, según lo ordena el segundo párrafo de la fracción XIII del apartado B del artículo 123 de la Constitución general.

Ahora bien, por supuesto el régimen laboral del ejército debe ser de naturaleza y condiciones especiales, frente a los restantes

servidores públicos, en razón de las funciones que el artículo primero de la Ley Orgánica les encomienda:

Artículo 1o. El Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, son instituciones armadas permanentes que tienen las misiones generales siguientes:

I. Defender la integridad, la independencia y la soberanía de la nación;

II. Garantizar la seguridad interior;

III. Auxiliar a la población civil en casos de necesidades públicas;

IV. Realizar acciones cívicas y obras sociales que tiendan al progreso del país; y

V. En caso de desastre prestar ayuda para el mantenimiento del orden, auxilio de las personas y sus bienes y la reconstrucción de las zonas afectadas.

Es decir, las anteriores tareas implican una templanza y una condición particulares, de mucha exigencia, requerimiento, lealtad y entrega, con las cuales por cierto, suelen cumplir a cabalidad los militares, pero particularidades y todo, la actividad militar requiere un sustento laboral que procure el cumplimiento de los fines de las fuerzas armadas con eficacia y eficiencia, pero que a la vez procure el desarrollo personal de los militares, propiciando el reconocimiento a su labor mediante el respeto a su dignidad humana.

La Ley Orgánica dispone, adecuadamente que el “Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos deben ser organizados, adiestrados y equipados conforme a los requerimientos que reclame el cumplimiento de sus misiones” (artículo 3o.), sin embargo, se echa mucho de menos en la legislación militar la debida consideración de los militares como trabajadores especialmente sacrificado y requeridos por la Nación.

Más aún si la fracción XIV del artículo 73 de la código fundamental otorga al Congreso de la Unión la atribución de legislar “Para levantar y sostener a las instituciones armadas de la Unión, a saber: Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea Nacionales, y

para reglamentar su organización y servicio”, es evidente que las instituciones militares deben operar como servicios especiales, propios del Estado, de tal suerte que deben estar debidamente estructuradas y regulados en sus distintas dimensiones, pero particularmente en sus aspectos laborales. Desde luego la ley crea, estructura y regla el aludido servicio militar, sin embargo, la legislación castrense es prácticamente omisa en desarrollar un régimen laboral idóneo no solo para el servicio mismo, sino para el desarrollo de las personas que los desempeñan.

Es decir, las personas que desempeñan el trabajo militar deben encontrar en él no sólo la fuente de sus ingresos, sino una posición social, un estado y una estima que los estimulen y realicen como individuo, que es un aspecto esencial para toda política eficaz de recursos humanos.

IV. EL CONTRATO DE TRABAJO

En la actualidad el artículo 6o. de la Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos instituye que los mexicanos que decidan prestar sus servicios en las instituciones armadas de tierra y aire, en forma voluntaria, firmarán un contrato manifestando su conformidad para permanecer en dichas Fuerzas Armadas por un tiempo determinado.

La Ley Orgánica de la Armada de México también utiliza la vía del contrato para el ingreso a sus filas.

Es decir, el instrumento que origina y de alguna manera regula la relación jurídica del militar con el Estado es un contrato, documento cuya naturaleza es conveniente analizar.

Desde luego no parece ser un simple contrato civil de prestación de servicios, porque de ser así estaría regulado por el Código Civil Federal, tendría las limitaciones que establece el artículo 5o. constitucional¹⁰ y las personas contratadas tendrían que inter-

¹⁰ Especial atención debe darse a los dos últimos párrafos del artículo citado, que disponen que: “El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en

cambiar recibos de pago con el impuesto al valor agregado desglosado a cambio del pago de sus honorarios. No, no es ese el caso.

El contrato para el trabajo militar parecería tener naturaleza tanto laboral como administrativa, sin que una condición excluya a la otra.

Tiene naturaleza laboral porque se refiere al trabajo en el servicio militar, independientemente de que la fracción XIII, del apartado B, del artículo 123 constitucional, excluye a los militares y marinos de la regulación laboral general de los servidores públicos, eso no obsta para reconocer que lo que los miembros de las fuerzas armadas desempeñan es un trabajo, en el sentido literal y legal de la palabra.

El Diccionario de la lengua española¹¹ conceptualiza como *trabajo* como la “ocupación retribuida”, legalmente *trabajo* es la labor que una persona presta a otra de manera subordinada, obviamente a cambio del pago de un salario.

Al mismo tiempo tiene naturaleza administrativa el contrato para el servicio militar porque en él impera el interés público, elemento sustantivo que caracteriza a los contratos administrativos, como ilustra el administrativista brasileño Celso Antonio Bandeira de Mello.¹² Es evidente que el Estado ha de buscar que en todas sus relaciones y nexos jurídico tenga primacía el interés general pues éste interés está a su cuidado.

Sin embargo, la legislación mexicana en materia laboral de los servidores públicos sin duda ha abusado del aspecto “interés

perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles”. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste, a la responsabilidad civil que le corresponda, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona. Ambos textos harían imposible la puesta en práctica de las actuales condiciones imperantes en la relación militar Estado.

¹¹ *Diccionario de la lengua española*, 22a. ed., Madrid, Real Academia Española-Espasa Calpe, 2001, p. 2204.

¹² Bandeira de Mello, Celso Antonio, *Curso de derecho administrativo*, México, Porrúa-UNAM, 2006, p. 549.

público” en las relaciones de trabajo entre el Estado y los servidores públicos puesto que se sigue utilizando contumazmente la teoría administrativa del siglo XIX que, como lo exponía el administrativista alemán Otto Mayer, lo único apreciable en el servicio para el Estado es “la voluntad del Estado”¹³ y, en esa circunstancia, el particular que decide trabajar para el Estado, simplemente acepta sus condiciones, a cambio únicamente de su salario y de los elementos físico para trabajar.

Esta teoría anticuada ha permeado de tal manera nuestro sistema jurídico, que en la actualidad el apartado B del artículo 123 del código fundamental todavía depara a los trabajadores de “confianza” y a los trabajadores de las fuerzas armadas, entre otros, esa situación jurídica, en que a cargo del servidor público corren una serie de obligaciones —entre otros la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones, de acuerdo con el artículo constitucional— y está sujeto a una disciplina especial, pero escasamente tienen derecho a su salario y a una seguridad social realmente limitada, sobre todo en cuanto a las condiciones de retiro. Es un hecho que el militar activo que enfrenta la edad de retiro sabe que su nivel de vida bajará de forma dramática al dejar el servicio. El 4 de abril de 2007, en el diario *La Jornada* de la Ciudad de México, apareció una entrevista el general en retiro Luis Garfias y refería precisamente esa situación.¹⁴

He dicho que se ha abusado del aspecto “interés público” en las relaciones laborales del Estado porque las disposiciones legales respectivas no establecen un inteligente y estimulante política pública de recursos humanos y no crea las condiciones que propicien las mejores actitudes en los servidores públicos respecto de su empleo y desempeño.

¹³ Mayer, Otto, *Derecho administrativo alemán*, 2a. ed., Buenos Aires, Desalma, 1982, p. 45.

¹⁴ <http://www.jornada.unam.mx/2007/04/04/index.php?section=politica&article=004n1pol>.

Dice León Duguit, superando ideas anteriores, que “un sistema jurídico no tiene realidad sino en la medida en que pueda establecer y sancionar reglas que aseguren la satisfacción de las necesidades que se imponen a los hombres en una sociedad dada, y en un cierto momento”,¹⁵ es decir, resulta claro que la legislación es ineficaz y artificiosa cuando no tiene como finalidad última al hombre, así la ley militar puede prudentemente pero con severidad criticarse por no alcanzar a establecer un sistema en el que el trabajador militar encuentre la satisfacción de su necesidad de un trabajo, no sólo retribuido periódicamente, sino que sea el medio para realizarse en dignidad como persona y como cabeza de familia, lo cuál encuentro mínimo habida cuenta del esfuerzo, sacrificio y riesgo en el que desempeñan su servicio, Adam Smith dijo “sabido es lo que se expone a perder un soldado”.¹⁶

Así entonces, al reducir la ley el nexo jurídico de los trabajadores militares a un simple contrato, sin desarrollar con amplitud la relación laboral que los une con el Estado falla en proveerse a sí mismo de servidores públicos profesionales, calificados y de carrera, optando por construir un régimen de inseguridad, poco propicio para el mejor desarrollo del trabajo.

Prueba de este fallo del régimen jurídico imperante sobre los miembros de las fuerzas armadas es el reconocimiento oficial de que en el año de 2007, cerca de 18 mil elementos de tropa desertaron, incluidos 119 oficiales y ocho jefes, y entre 2001 y principios de 2008 la cifra alcanza los cien mil elementos,¹⁷ datos proporcionados ante legisladores de la Comisión Permanente, por el Subsecretario de la Defensa Nacional, Tomás Ángeles Dauahare, según reporte periodístico del diario Excelsior. Por supuesto

¹⁵ Duguit, León, *Las transformaciones del derecho*, Buenos Aires, Heliasta, 2001, p. 23.

¹⁶ Smith, Adam, *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, 2a. ed., México, Fondo de Cultura Económica, 2002, p. 106.

¹⁷ http://www.exonline.com.mx/diario/noticia/primera/pulsonacional/reporta_sedena_18_mil_desertores_durante_2007/109779.

estas cifras ameritarían un mayor análisis para arrojar conclusiones exactas, pero no cabe duda que la deficiencia e incertidumbre propiciadas por el régimen de trabajo de los marinos y militares propicia estas abrumadoras cifras.

Bonnecase estima que la regla de derecho es por excelencia un agente de armonía social, transformando en derecho las relaciones de hecho,¹⁸ parecería que en esta materia no ha sido un propósito evidente de buscar la pretensión de la armonía social, de este sector de la sociedad.

No debemos olvidar que “la propiedad más sagrada e inviolable es la del propio trabajo, porque es la fuente originaria de todas las demás”,¹⁹ como acertadamente escribió Adam Smith, es decir, en términos bíblicos, el sudor del rostro es la vía para comer el pan,²⁰ lo que significa en un sentido antropológico que, efectivamente, el trabajo justifica humanamente a las personas ante sí, ante su familia y ante la sociedad, dando una dimensión de dignidad y respeto al que trabaja. Si la ley no propicia a sus militares esa amplitud concepto laboral está fallando.

En los cuerpos armados se habla frecuentemente de su profesionalización, pero vista esta simplemente como capacitación²¹ y desgraciadamente no como una actividad integralmente constituida a cargo de especialistas.

El artículo 122 de la Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos al igual que el artículo 23 de la Ley Orgánica de la Armada de México dejan ver que la profesionalización es capacitación, es educación, lo cual no es que sea equivocado, es, indudablemente, incompleto.

Veamos, en cierta forma la militar es una profesión, como la de médico o ingeniero, pero lleva una gran diferencia porque es un actividad que únicamente se realiza para el Estado, el profe-

¹⁸ Cfr. Bonnecase, Julien, *Introducción al estudio del derecho*, reimpresión de la 2a. ed., Bogotá, Temis, 1991, p. 47.

¹⁹ Smith, Adam, *op. cit.*, p. 118.

²⁰ Génesis 3,19. “Con el sudor de tu rostro comerá el pan”.

²¹ Cfr. Garfias, Luis, *op. cit.*, p. 533.

sionista militar sólo tiene un posible cliente, la Nación, de modo que por ello, ésta última, tiene particulares responsabilidades con sus profesionistas militares, de salario inicialmente, pero de desarrollo personal y seguridad laboral también.

El ejército tiene el Colegio Militar y diversas escuelas de formación de clases y oficiales, de especialización y superiores; la Armada de México cuenta igualmente con la Escuela Naval Militar y diversos planteles de capacitación, es decir, se genera una gran cantidad de profesionales de las especialidades militares para un campo de trabajo reducido a un solo patrón que no es muy agradecido con sus servidores públicos castrenses, veamos:

A pesar de toda la capacitación que reconocemos es impartida en los institutos armado resulta que según el artículo 145 de la Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea, los cabos y soldados “no serán de carrera profesional ni permanente y sus servicios en el activo estarán sujetos al contrato respectivo”.

En la Ley Orgánica de la Armada de México la norma es paralela a la anterior, la marinería causa baja al término de su contrato.

En ambos casos el vínculo es ajeno a todo efecto propio del reconocimiento de antigüedad y reconocimiento al comprometido y peligroso trabajo que prestan a la Nación.

Son muchos los aspectos interesantes en la legislación militar ilustrativos de tan desigual vínculo jurídico entre el personal militar y el Estado, simplemente quisiera señalar un proceso claramente contrario a una positiva administración de personal, causar baja del ejército, fuerza aérea y armada es una decisión administrativa del Estado y al causar baja se pierden mayormente los derechos propios de la seguridad social en el Instituto de seguridad Social para las Fuerzas Armadas, es decir, el militar está a merced de su patrón.

Llama la atención que en el ejército y fuerza aérea los contratos “de enganche” no pueden exceder de tres años y el “reen-ganche” de cabos y soldados no puede exceder de nueve años.

Probablemente sea pertinente que en materia militar la última palabra esté en manos del mando, pero la pérdida de derechos es otra cosa que no tiene explicación posible.

La buena noticia es que los miembros de las fuerzas armadas tienen derecho a vacaciones.

Por límites de espacio no puedo extenderme en el tema de los escalafones que existen y funcionan en las fuerzas armadas, lo que es objetable es que sólo ascendiendo se mejoran los salarios, lo cual es inconveniente para la historia laboral del trabajador militar pues, considerando que los mandos son estructuras militares son piramidales en que es más reducido el personal de cada grado, pues resulta que aun cuando se aprueben los cursos y exámenes del caso y se cumpla con la antigüedad requerida, no se mejora salarialmente ni laboralmente si no se da el ascenso.

No obstante este relato de segregación social, para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no existe discriminación, pues ha fallado lo siguiente:

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS. EL ARTÍCULO 29, DE LA LEY RELATIVA, NO ES VIOLATORIO DE LA GARANTÍA DE IGUALDAD. No puede estimarse que el artículo 29, de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el veintinueve de junio de mil novecientos setenta y seis, sea violatorio del principio de igualdad y no discriminación, toda vez que los militares retirados y los pensionados civiles, no se encuentran en igualdad de circunstancias, pues aun cuando ambos son servidores públicos, la naturaleza de la relación que guardan con la institución en que prestan sus servicios es diferente. En efecto, los militares tienen una relación de naturaleza administrativa con la institución en la que prestan sus servicios, lo cual encuentra sustento en el hecho de que las fuerzas armadas en nuestro país son garantes de las instituciones legalmente constituidas, defensoras de la soberanía nacional y coadyuvantes en la resolución de problemas de la población civil, de ahí que su control requiera de una rígida disciplina jerárquica de carácter administrativo, mientras los

demás servidores públicos, tienen una relación laboral, que se rige por lo establecido en el apartado B del artículo 123 constitucional. En tal virtud, la distinción consistente en que el artículo 29 impugnado no tome en cuenta las compensaciones adicionales y reconocimientos generales para el cálculo del haber de retiro de los militares, mientras que el artículo 15 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado considere para el cálculo del monto de las pensiones de dichos trabajadores: el sueldo presupuestal, el sobresueldo y compensaciones, no transgrede el principio de igualdad, pues el trato diverso entre tales sujetos descansa en una base objetiva y razonable y no se proyecta sobre una situación de igualdad de hecho que produzca la ruptura de esa igualdad al generar un trato discriminatorio entre situaciones análogas. Tampoco puede considerarse que la referida distinción constituya una discriminación constitucionalmente vedada, pues ésta como quedó señalado, obedece a la distinta naturaleza de la relación entre Estado y los militares y el Estado y los demás servidores públicos, no así a una cuestión discriminatoria prohibida por el tercer párrafo del artículo 1o. constitucional, además que la referida distinción se justifica en virtud de que el concepto “compensación” es distinto para las legislaciones que se analizan, pues mientras para la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas la compensación se otorga en una sola erogación, para la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, puede otorgarse discrecionalmente en cuanto a su monto y duración, situación que justifica que para el cálculo del haber de retiro el legislador no haya considerado la compensación como sí lo hizo tratándose de los demás servidores públicos.²²

Los regímenes laborales atienden a principios de irrenunciabilidad, permanencia, razonabilidad, equilibrio, derecho al tra-

²² Tesis: 1a. CXL/2006, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIV, agosto de 2006, p. 261.

bajo y el deber de trabajar, libertad y dignidad²³ que, con las particularidades del caso, deben ser tomados en cuenta para la regulación del trabajo militar, considerando la dimensión humana del trabajador de las fuerzas armadas, para ello, me parece, debe ser modificada la Constitución general, con un nuevo texto, por lo menos, en la fracción XIII del apartado B del artículo 123, de tal manera que lo servidores públicos ahora excluidos de todo régimen laboral, entre ellos destacadamente los trabajadores de las fuerzas armadas, adquieran el carácter de trabajadores, con derechos y obligaciones, y, principalmente, el reconocimiento social y público de su labor sustantiva, debe humanizarse su condición en el código fundamental, como enseñó Justo Sierra “las cuestiones constitucionales, son antes que todo cuestiones humanas”.²⁴

²³ Véase Kurkczyn, Patricia, *Las nuevas relaciones de trabajo*, México, Porrúa-UNAM, 1999.

²⁴ Cosío Villegas, Daniel, *La Constitución de 1857 y sus críticos*, México, SepSetentas, 1973, p. 32.