

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

ACA-T-471

E.N.E.P. ACATLAN

C.2



**LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA
TUTELADOS POR EL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL**

T E S I S

Que para obtener el título de :

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

MANUEL LOZADA MORALES

H-0018248

Acatlán Edo. de México

1980



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA
TUTELADOS POR EL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL.

Dedico este trabajo a todas aquellas personas que me apoyaron y prestaron su ayuda para ver culminados mis esfuerzos.

y muy en especial a: mis padres:

ANTONIO LOZADA ARGUELLEZ y JULIA MORALES DE LOZADA

a mis abuelitos:

CELIA CASO VDA. DE MORALES y MANUEL MELO E ISABEL

ARGUELLES DE LOZADA.

A MIS MAESTROS:

con mucho respeto

y mi eterno agradecimiento.

Y en forma muy especial al

Lic. ALCIDES DEL TORNO ABREU.

Y al Lic. MIGUEL CANTON MOLLER, mi apreciable maestro que tan desinteresadamente dirigió mi tesis, no escatimándome su tiempo, para hacerme las indicaciones pertinentes y donándome generosamente parte de su saber y experiencia.

Que mi trabajo sea el testimonio de mi mas sincero agradecimiento al Prof. CARLOS MARISCAL GOMEZ, por su invaluable ayuda y consejos.

I N D I C E

PROLOGO

CAPITULO I

EZBOZO HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN:

- a) Francia
- b) Inglaterra
- c) México

CAPITULO II

DIFERENCIAS ENTRE LOS CONCEPTOS DE TRABAJADOR Y EMPLEADO

- a) Concepto de Trabajador
- b) Trabajador de Confianza
- c) Empleado de Confianza

CAPITULO III

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA COMO SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

- a) La relación laboral entre la Federación y sus empleados de confianza.
- b) Requisitos, deberes, limitaciones y derechos de los trabajadores de confianza.
- c) Clasificación real de los trabajadores de Confianza.

CAPITULO IV

SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

M-0018248

- a) Sindicato
- b) Contrato Colectivo
- c) Huelga
- d) Los empleados de confianza en el conflicto de Huelga
- e) Terminación de las Relaciones Laborales
- f) La Rescisión en las Relaciones de Trabajo
- g) Rescisión y despido de los trabajadores de confianza
- h) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

CAPITULO V

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES FEDERALES DE CONFIANZA

- a) Clase social del trabajador de confianza
- b) La Teoría Integral y el trabajador de confianza

CONCLUSIONES

CITAS BIBLIOGRAFICAS

BIBLIOGRAFIA

P R O L O G O

La finalidad del presente trabajo no es la de reprochar, ni juzgar nuestro régimen y nuestras leyes, sino la de señalar algunas fallas de las que adolece nuestro sistema, como la confusión que crea una falsa interpretación de nuestro artículo 123 que es la base más sólida -- con que cuenta nuestro derecho del Trabajo; no es fácil-- captar en toda su profundidad el mensaje revolucionario-- que encierra el presente artículo y sólo las mentes y espíritus humanistas y justos darán una debida interpretación a su brillante contenido.

Como ejemplo de lo anterior tenemos en el jurista-- y maestro Trueba Urbina a una persona que conoce la justicia y que entiende el propósito y finalidad del artículo 123 constitucional.

A través de los tiempos hemos visto que siempre -- hay una clase dominante que pretende aprovecharse de la--

otra clase: la clase humilde, la clase obrera, la clase--
necesitada, sin tomar en consideración que si no existie--
ra esta clase, su dinero y capital; no serviría para nada.

Son dos elementos: capital y trabajo que unidos --
forman la producción que trae como consecuencia todas las
actividades económicas que ya conocemos y que son los --
cimientos del desarrollo y evolución de un país.

Es por esto que nosotros debemos pugnar por dar --
cada vez más protección y facilidades, así como estímulos
a esta clase trabajadora, en este estudio me estoy refi--
riendo en especial a los trabajadores de confianza, emplea
dos tan útiles y necesarios por las funciones que desem--
peñan, que no las puede realizar el patrón dada su cate--
goría social.

Hemos visto que los trabajadores de base muchas --
veces rechazan y pretenden excluir a este tipo de trabaja--
dores arguyendo que no están identificados con sus idea--
les y anhelos; cosa por demás injusta; ya que los patro--
nes tampoco los consideramos pertenecientes a su clase,--
ellos solamente los ven como empleados "especiales" pero--
empleados al fin, y bajo su servicio.

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dice: deben gozar de iguales garantías por tratarse de empleados no importando la designación que se les de.

La Teoría Integral del Dr. Urbina también los acoge, tomando en consideración que son empleados también; y a mi juicio muchas veces se les da esa categoría por conveniencia por parte de los patrones que cuando no los necesitan, los pueden despedir alegando haberles perdido la confianza y si el trabajador no esta preparado y desconoce sus derechos, lo podrá hacer impunemente, afectando drásticamente y en ocasiones drámicamente el modo de vida de este empleado.

Otra de las finalidades de este estudio es la de -- hacer hincapié en que se debe capacitar al empleado de confianza, para que conozca sus derechos y los defienda; porque no basta con que los tenga sino que sepa hacer uso de los mismos y no tenga que recurrir al absurdo, pero a veces único camino posible del Amparo.

También hacer el señalamiento de que si queremos un régimen capitalista democrático, hace falta que del propio pueblo y específicamente del mismo círculo salgan los representantes que van a luchar por satisfacer las necesida-

des y resolver los problemas de su clase.

También me sentiría satisfecho si este modesto trabajo despertara conciencia en la clase dominante y que -- comprendiera que de nada sirven nuestras leyes y de que-- las palabras se las lleva el viento, si no tienen cabida-- en los corazones y en las mentes de las personas que tienen a su alcance los recursos para hacer valer estos derechos en vez de pisotearlos e ignorarlos, escudados en su poder económico y social.

C A P I T U L O I

C A P Í T U L O I

ESBOZO HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Analizando las costumbres del hombre primitivo, podemos observar que primeramente se dio a la tarea de satisfacer sus propias necesidades, dando origen al trabajo individual y en beneficio propio; pero al ir evolucionando - su pensamiento a través de la observación de la naturaleza, tratando de entender el porque de la cosas no sin antes--- transcurrir un largo lapso de tiempo, sufrió un cambio al darse cuenta de su necesidad de vivir en colectividad, --- para mejorar sus condiciones de vida descubriendo con ello el trabajo organizado colectivo más antiguo del que se tiene memoria, que son la agricultura y la ganadería.

De esta forma se dió un paso importante en la evolución histórica del Derecho del Trabajo en el concepto en actual en que lo conocemos.

"El testimonio más antiguo del que se puede hablar con relación al trabajo lo encontramos en el Código de--- Hammurabi que data de 2000 años A. C. en el cual están--- contenidas ciertas disposiciones que reglamentan el aprendizaje, salario mínimo, ejecución y responsabilidad en - el trabajo".

"En la época antigua se practicó la esclavitud, -- tratando al individuo en forma denigrante siendo un sujeto de trabajo no un sujeto de Derecho. (1).

En la Edad Media florece una nueva etapa histórica; el Feudalismo que estaba integrado por pequeños grupos de población, con el transcurso del tiempo la necesidad va-- exigiendo cruzar fronteras para obtener objetos que por - su materia prima o manufacturera no tenía a su alcance en su propio feudo, naciendo así las corporaciones medieva-- les que continuaron principalmente en las ciudades de mucho movimiento comercial que al ir aumentando junto con-- la población trae como consecuencia la división de cada-- una de las ramas comerciales, lo que a su vez da origen a otro tipo de asociación para defensa del interés común de los asociados ya sea individual o colectivamente. De ahí-- que las corporaciones vienen a proteger a la economía, -- apropiando el mercado, regulando la producción, aseguran

1.- Guillermo Cabanellas Introducción al Derecho Laboral

do la estabilidad en los aprovisionamientos creando una--
situación de Monopolio tratando de establecer la igualdad
del débil frente al fuerte.

En el siglo XVIII la burguesía representante del po
der capitalista no podía permitir que los monopolios le --
impidieran actuar libremente, proclamando el Derecho Natu
ral y Absoluto; En febrero de 1776 se promulga el Edicto-
de "Turgot" suprimiendo las corporaciones lo cual se ----
logra en el año de 1791 cuando desaparecen definitivamen-
te debido a la ley Chapellier.

La Revolución Francesa viene a destruir el régimen
feudal y trajo con ello el triunfo del Sistema Individua-
lista y liberal pero al mismo tiempo el del sector bur---
gués.

Al aparecer las máquinas en Inglaterra y posterior
mente en Francia a fines del siglo XVIII evolucionó el --
sistema de producción cambiando con ello totalmente las--
condiciones económicas de los países; al incrementarse la
producción en gran escala y al desplazar las máquinas en-
sus actividades laborales a gran cantidad de obreros, que
descontentos con esta situación, se opusieron a operarlas
lo que provocó la contratación de mujeres y niños para --
maniobrarlas percibiendo un salario ínfimo. El Estado no-

se preocupó en absoluto por evitar la explotación del trabajador.

En teoría el Contrato de trabajo debería de ser un acuerdo de voluntades entre el patrón y trabajador, pero-- en la práctica era el patrón quien establecía las condiciones de trabajo, las cuales tenía que aceptar el trabajador obligado por el hambre, la miseria, la ignorancia y la necesidad.

El nacimiento y evolución del Derecho del trabajo-- se inicia en las Revoluciones europeas con la lucha del-- proletariado contra el Capitalismo y el Estado.

"En Francia las condiciones obreras eran apremiantes puesto que debido a la ley de "Chapellier" les estaba prohibido agruparse por lo cual estaban indefensos, sus-- condiciones de trabajo eran inhumanas con jornadas de trabajo de 15 o más horas y el salario insuficiente para cubrir sus necesidades" (2).

En 1815 el Régimen Burgués de los Borbones había-- llevado a Francia a una ruina económica endeudando al país cada vez más.

2.- De la Cueva Mario Derecho del Trabajo Tomo I 8a. edic. edit. Porrúa, S.A. pág. 107- 109

Con la Revolución Industrial y el Máquinismo la agricultura pasa a segundo término y el pequeño propietario así como el artesano son obligados a desaparecer, ocasionando una concentración en la ciudad que venía a agravar el desempleo, todas estas condiciones explicaron la agitación obrera que estalla en Francia en 1825, situación que es aprovechada por la burguesía para derrocar a la Monarquía; pero no cambia la situación del vulgo, sólo cambia los detentadores del poder.

Por prohibición de la Monarquía hacía que todas --- Sociedades permanecieran en secreto, lo que ocasionó varias huelgas por ejemplo: la de la Sede de 1831-1834.

La situación precaria del proletariado propició la aparición de varias Doctrinas de las cuales las más importantes son: la del Socialismo Utópico cuyos representantes eran Saint Simon, Proudhon, Luis Blanc, cuyo contenido versaba acerca de la ayuda que deberían proporcionar al proletariado el Estado y los burgueses para lograr llevar a cabo una transformación social de manera pacífica por medios morales y de convencimiento.

Por supuesto que el Socialismo Científico cuyo principal exponente fué Karl Marx, mediante su Manifiesto Comunista despertó conciencia en los franceses provocando la-

Revolución de 1848. En esta época el gobierno de Luis ---- Felipe estaba bajo el dominio de la burguesía; ya que únicamente las personas con recursos, podían elegir y ser --- electas, lo que provocaba un descontento en el proletariado que exigía reformas electorales que les eran rechazadas por el Gobierno.

En febrero estalla la sublevación y después de ---- varios días en pie de lucha el rey abdica. Se proclama la República y en el Gobierno provisional hay dos representantes obreros. Inmediatamente surgen choques de ideas y contradicciones entre los partidarios de un estado liberal, -- representados por la burguesía y los partidarios de un Estado Social representados por el proletariado que exigían un reparto de bienes, trabajo y sustento para todos. Como una consecuencia del fuerte movimiento obrero de París se fundan los Talleres Nacionales como medios para proporcionar trabajo al proletariado; pero debido a la falta de --- apoyo de los industriales y a una mala organización estas empresas estatales tienen que sostenerse con ayuda de impuestos que al afectar a los campesinos y trabajadores de empresas privadas las hacen parásitas de la economía general. Al convocarse una Asamblea Constituyente se llega a - la votación, resultando que de 800 miembros únicamente 100 eran partidarios del Socialismo y la inmensa mayoría eran-

los campesinos conservadores, por lo que el Gobierno provisional renuncia y se instituye un nuevo Gabinete pero sin--representantes obreros.

En Junio se cierran los Talleres Nacionales privan--do a más de 100,000 trabajadores de su medio de sustento--lo que ocasiona una nueva sublevación que es reprimida y--aniquilada sangrientamente por el General "Cavaignac".

A fines del año se proclama la Constitución Republicana queda el poder ejecutivo a cargo de un Presidente y --el legislativo a una Asamblea. Es electo presidente Luis--Napoleón, sobrino de Napoleón I cuyos 3 años en la presi--dencia se caracterizan por una constante pugna con la ----Asamblea legislativa, que culmina finalmente con un golpe--de Estado en Diciembre de 1851.

Napoleón III trata de remediar la situación agrupan--do a los trabajadores en un partido popular que no tiene--éxito. Debido a la guerra con Prusia el poder francés se--une deteniéndose una vez más la evolución del Derecho del--Trabajo y cesando los movimientos en pro de las reivindicaciones obreras.

En 1871 debido al Gobierno de Thiers se inicia un--

movimiento de la Comuna de París que desgraciadamente también fracasa sin tener ningún resultado. Por fin en el año de 1884 el Parlamento aprueba una ley que permite el derecho de Asociación Profesional, que viene a desarrollar,--- aunque no ampliamente los Síndicatos, también se dictan medidas acerca de la reducción de las jornadas de trabajo,-- de Previsión Social y bolsas de trabajo creándose las Federaciones y Confederaciones.

Posteriormente a la Primera Guerra Mundial el Derecho del Trabajo sufre una evolución que beneficia a la clase trabajadora cuya lucha y sufrimiento alcanza el triunfo al obtener la regulación de las Instituciones y Derechos -- que tantas vidas costaron y al aumentar con ello las posibilidades de mejorar colectivamente las condiciones de --- vida del individuo.

INGLATERRA.-- Un gran cambio se inicia con la Introducción de Métodos mecánicos en la producción llamada Revolución Industrial, viene a invertir y trastornar la estructura económica de la vieja Inglaterra.

"Pero la transición fué penosa y el principio sólo trajo al pueblo penuria y opresión pues los pequeños artesanos al no poder competir con las máquinas se vieron ori-

llados a abandonar sus granjas y a trabajar en enormes fábricas llenas de rugientes máquinas, convirtiéndose en obreros que habitaban infames viviendas y trabajaban desde el Alba hasta el anochecer por unos miserables peniques y mientras Inglaterra se convertía en el Taller del Mundo,-- los trabajadores vivían en indecible pobreza." (3)

Debido al inhumano trato que se les daba a los obreros inician una lucha para hacer valer sus derechos y protegerse en contra de los grandes industriales, formándose así los Sindicatos que eran una organización unificada de asalariados y obreros.

En 1834 se constituye la Unión Nacional auspiciada por el Industrial Howen cuya finalidad consistía en otorgar a sus simpatizantes ciertas concesiones tales como seguros por enfermedad y defunción, pensión de retiro y la Organización de Cooperativas de producción.

También persigue con firme propósito el obtener la jornada de 8 horas por medio de una Huelga General. El gobierno unido con los patronos toma medidas de presión contra los integrantes de la asociación.

Lo que ocasiona un descontento general, multiplicán

3.- Francois Barret Historia del trabajo pags. 57 y 61
(1961) Buenos Aires.

dose las huelgas que se hacen insostenibles y acaban por--
fracasar, retirándose la mayoría de los integrantes de la--
Unión General y finalmente desapareciendo en 1835.

En 1837 los trabajadores presentan un pliego petito--
rio al Parlamento pero debido a su contenido político es--
rechazado igual que los posteriores de 1842-1848.

En 1871 la Trade Union consigue que sea reconocido--
su derecho de registro como asociación, en 1878, obtiene--
que sea suprimida como delito la huelga y la sanción de --
una ley que establecía la semana de 54 horas para las mu--
jeres y niños obreros en la Industria Textil.

A partir de 1890 se crean nuevos organismos sindica--
les que protegen a los obreros y trabajadores, tales como--
Sindicato de Portuarios, Ferroviarios y Carreteros.

Los logros y conquistas de la Trade Union fueron--
encauzados hacia los convenios colectivos y su dominio cre--
ció rápidamente antes de la guerra de 1914. Estos conve---
nios trataban lo relacionado al ingreso al trabajo, dura--
ción de la jornada del mismo, salario, estabilidad en la--
ocupación y métodos de producción.

Uno de los mayores logros de la Trade Union fué el-

de establecer un salario mínimo que estuviera de acuerdo-- con un cierto nivel de vida así como también la responsabilidad del patrón en los accidentes de trabajo.

Durante la guerra la Trade Union aceptó que se suprimieran temporalmente algunos de los derechos de los trabajadores y obreros actitud que le acarreó descontentos -- por parte de algunos obreros, pues la jornada les había -- sido aumentada hasta en 18 horas en muchos casos los salarios no subieron conforme al costo de la vida lo que provocó graves conflictos entre 1916-18 dándose como un ejemplo la Huelga de 200,000 mineros en la región de Gales que después de 6 días finalizó con el triunfo obrero.

Posteriormente se acordó entre patrones y representantes obreros la celebración de una Conferencia Mixta con el propósito de discutir las condiciones de trabajo. Durante algunos años pudieron trabajar en forma homogénea lo---grando buenos resultados, cabe mencionar el reconocimiento oficial del Movimiento Sindical, los Convenios Colectivos con los sindicatos únicos de cada profesión, creación de consejos nacionales y locales en cada Industria establecidos sobre una base paritaria; pero en 1931 a causa de una ofensiva general por parte de los patrones contra los salarios provocó la ruptura entre las agrupaciones patronales--

y obreras.

En Inglaterra en un período entre la Guerra de los Boers y la 1a. Guerra Mundial, fue una época de grandes conquistas democráticas. El pueblo inglés aspiraba a mayor participación en el gobierno, las mujeres iban pronto a reclamar el derecho de voto, pero, sobre todo la gente exigía leyes para mejorar el nivel de las clases obreras y ofrecerles mayor seguridad social.

A principios de siglo el Congreso de los Sindicatos, una federación de las Organizaciones Obreras llegó a ser muy poderosa. El Congreso apoyaba la idea de que los obreros no solamente debían reclamar mejores salarios sino luchar también por beneficios sociales que les dieran mayor seguridad.

De ahí a la formación de un Partido Político sólo había un paso, ya que las masas trabajadoras, comprendían perfectamente que sus candidatos una vez que fuesen elegidos por el Parlamento, harían votar las leyes necesarias. En este programa el Congreso tenía el apoyo de grupos socialistas, que aparecieron en Inglaterra alrededor de 1880 y entre los cuales el más fuerte era la Sociedad Fabiana que contaba entre sus miembros más distinguidos al célebre Bernard Shaw. El grupo fabiano al que pertenecía Shaw repre

sentaba un tipo de socialismo moderado pero sus ideas eran más radicales que la del Congreso de los Sindicatos, sin embargo los dos grupos unieron sus fuerzas para formar el Partido Laborista que presentó a sus candidatos en 1906 y obtuvo 29 curules en el Parlamento.

En la iniciación de la Segunda Guerra Mundial los obreros formaron nuevas organizaciones bipartitas y tripartitas cuyo fin era el de promover una alianza entre los colaboradores de la producción; en 1940 se implantó el arbitraje obligatorio, destinado a evitar huelgas y cierres de fábricas.

Los obreros también desarrollaron actividades de conciliadores. El ministro de Trabajo crea un Comité Consultivo Central Mixto en julio de 1941 cuya labor era opinar sobre los problemas, representado la Confederación de Empleados Británicos. En 1942 se transforma en Consejo Consultivo General Nacional de la Producción, cuya asignación era la de aconsejar al ministro sobre los problemas generales de la producción y plantearle los conflictos con motivo de la organización regional del Trabajo.

En 1943 se llevó a cabo el Control de los Salarios en cada rama de la Industria y la artesanía, se estableció

un salario mínimo, una bonificación para los padres de familias numerosas, perfeccionamiento del Seguro Social, medidas contra la desocupación, y mejoras de las condiciones de la vida obrera por medio de un aumento general de los salarios. Todo esto contenido en un Plan denominado Beveridge.

Este plan provocó una violenta crítica de los conservadores ingleses que veían que el Estado se estaba filtrando en el Control de la Producción, ganandole la partida a la iniciativa privada, y aún cuando no se llevó a la práctica la aplicación de este Plan se fijaron las bases y antecedentes del desarrollo del Trabajo en la vida social-británica.

MEXICO.- Para hablar del Derecho del Trabajo en México nos remontaremos hasta el año 1523 fecha en que "Carlos V nombra a Hernan Cortés gobernador de la Nueva España redactando las famosas leyes de Indias, disposiciones compuestas por 6 libros, 81 leyes y 31 títulos relacionados con la libre contratación de las plazas públicas, también se determinaba en ellas que los religiosos no se sirvieran de los indios y en caso necesario se les pagara en forma remuneratoria. (4)

4.- Castorena J. Jesús Tratado de Derecho Obrero pag.85
(1949) Méx.

Otra de las Ordenanzas importantes era la relacionada al trabajo de las mujeres y niños protegiendo a la mujer y otorgando libertad a los jóvenes para trabajar voluntariamente el oficio que eligieran.

Estas leyes de Indias justas, reivindicatorias y proteccionistas fueron letras muertas, puesto que no se aplicaron continuando la explotación del indigena por los, alcaldes, corregidores, terratenientes, propietarios de minas etc..

Existieron además Cédulas Reales dictadas por el primer virrey de la Nueva España Don Antonio de Mendoza el 9 de Octubre de 1535 que seguían la política proteccionista de las demás disposiciones legales. Hasta 1680 constituyeron verdaderos estatutos para el desarrollo del obreraje.

El rey Carlos II en 1681 por sugerencia del consejo de Indias, dispone una conjunción de todas las reglas, disposiciones y Cédulas para la elaboración de un Código al que se dió el nombre de Recopilación de las leyes de Indias Como podemos observar jurídicamente la población indigena-trabajadora estaba protegida, pero en la realidad era vejada de diferentes maneras, por criollos, españoles y mestizos.

Debido a la brutalidad en la represión de la rebelión, los movimientos en pro de la justicia social tenían que hacerse con el mayor secreto.

De esta manera nos explicamos el porque soportaban esa vida nuestros antepasados y el poco movimiento tanto gremial como de lucha de clases existió en la Colonia.

Las leyes de Indias fueron un buen intento para proteger al indígena explotado, estableciendo el salario justo, el descanso obligatorio y las compensaciones al jornal, como medidas de protección humana que desgraciadamente nunca se realizaron. Debido a esto y a los constantes malos tratos se fueron incubando en los indígenas deseos de libertad y justicia social que culminaron con la Guerra de Independencia.

Precisamente en las proclamas libertarias del padre de nuestra Patria el cura Don Miguel Hidalgo y Costilla se exigía la protección de los ciudadanos y los jornaleros mexicanos.

Otro de los grandes héroes de la Independencia, fue Don José María Morelos y Pavón, quien reclamaba aumento del jornal y vida humana para los jornaleros, principios--

que se inscribieron en el Código de la Insurgencia, la Constitución de Apatzingán de 1814. Primer estatuto fundamental mexicano que tampoco tuvo efectos prácticos.

Ningún estatuto constitucional se había preocupado en proteger al obrero dentro del sistema del Capitalismo -- que aún hoy en día impera, el obrero es objeto de humillaciones y se le convierte en un ser subordinado, casi una mercancia a disposición libre de la voluntad de su patrón.

En México se alzó una voz en favor de los obreros, -- la voz de Ignacio Ramírez "el Nigromante", en el congreso de 1856-1857, diciendo: "El más grave de los cargos que --- hago a la Comisión, es el de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la Industria, se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: Dondequiera que exista un valor, allí se encuentra la esfige soberana del Trabajo".

En el Congreso Constituyente de la Carta Magna de--

1857 pide el salario suficiente, la participación proporcional del jornalero en las ganancias del capitalista y su emancipación.

No tuvo éxito el ilustre "Nigromante" ya que la --- Constitución de 1857, sigue los lineamientos del liberalismo individualista de la época; pero su pensamiento queda plasmado como antecedente fundamental de la Constitución Política y Social de 1917.

En la año de 1870 hubo un gran auge en la actividad industrial durante el régimen porfirista, como consecuencia del mismo, la población obrera aumentó considerablemente.

Los pequeños fabricantes no pudieron competir contra las nuevas y enormes fábricas, lo que los llevó a la quiebra y al cierre de sus pequeños negocios, viéndose en la necesidad de colocarse en las grandes fábricas y obligándolos a convertirse en obreros asalariados.

Los patronos en alianza con miembros del gobierno no permitían a los obreros agruparse ni ejercer su derecho de huelga para evitar de esta manera el aumento de los --- salarios y la disminución en la jornada de trabajo. Los --

gritos de protesta e inconformidad de los trabajadores exigiendo mejores condiciones de vida, no se hicieron esperar en el año de 1875. Sugiriendo también por este mismo año-- las primeras asociaciones mutualistas de obreros.

Un golpe decisivo a la política dictatorial de ---- Porfirio Díaz fué la creación del Partido Liberal "Ponciano Arriaga" cuyos integrantes fueron: el ingeniero Camilo --- Arriaga, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón; los-hermanos Juan y Manuel Sarabia, el licenciado Antonio Díaz Soto y Gama y muchos más, quienes procuraron agrupar a todos los liberales de la República, celebrándose dos Asam-- bleas; pero en 1902 un provocador (Heriberto Barrón) propi-- ció con su intervención que la política disolviera la agru-- pación.

Pese a esto los hermanos Flores Magón, Antonio I.-- Villarreal, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Busta-- mante reorganizaron el partido nuevamente primero en la -- ciudad de México y posteriormente en San Luis Missouri, y-- lanzan el programa el 1º de Julio de 1906 cuyo contenido -- abarca los más modernos y elevados conceptos relativos a -- política, la Administración Pública, la Economía y la Dota-- ción de tierras, Protección del obrero etc. Bases que sir-- vieron a los Constituyentes de 1916-1917.

Un ejemplo tristemente vergonzoso de la política -- porfirista que apoyaba a los industriales en la explota--- ción de sus obreros la tenemos en los casos de Cananea y-- Río Blanco en los cuales se ahogo en sangre, con todo lujo de fuerza, los actos de protesta y desesperación de los -- trabajadores.

LA HUELGA DE CANANEA:

"Operaba en Cananea Sonora la Cananea Consolidated- Company donde eran explotados miles de trabajadores mexica nos. Cansados de la explotación y decididos a mejorar sus- condiciones de trabajo un grupo de mineros organizó en --- Enero de 1906 una asociación llamada "Unión Liberal Humanid ad" con fines sindicalistas". (5)

Tiempo después acordaron realizar un mitín exigen-- do a la compañía la destitución y cese de un capataz, un-- sueldo mínimo de \$5.00 cinco pesos diarios, jornada de tra bajo de 8 horas y que por lo menos el 75% de la empresa -- fueran empleados mexicanos. Y para apoyar sus demandas, se declararon inmediatamente en huelga.

El gerente de la Compañía desechó las peticiones;-- motivo por el cual los obreros efectuaron una manifesta--- 5.- De Buen L. Néstor Derecho del Trabajo tomo I Editorial Porrúa, S.A. pag. 145

ción pública, siendo atacados con armas de fuego por dos--norteamericanos, resultando muertos varios de los trabajadores mexicanos. La comitiva manifestante se encaminó hacia el Palacio Municipal para exigir garantías, pero en el camino fueron nuevamente agredidos, perdiendo la vida --otros seis trabajadores. En tanto el gerente de la com--pañía había pedido ayuda al gobernador del Estado y él mismo se presentó en Cananea con un fuerte contingente de soldados norteamericanos, este ultraje a nuestra soberanía --llenó de tanta indignación al pueblo, que impidió a los invasores bajar de los carros donde iban.

El gobernador encarceló a varios obreros y envió a sus dirigentes a las mazmorras de San Juan de Ulúa, sofocando de una manera brutal esta rebelión sindicalista.

LA HUELGA DE RIO BLANCO, VER.

En Orizaba y en Puebla los obreros decidieron unirse y luchar juntos en contra de los patrones que se oponían al desarrollo del sindicalismo, amenazando a sus obreros con despedirlos, si se sindicalizaban. Los obreros de Orizaba organizados en el gran Círculo de Obreros Libres--se solidarizaron con los de Puebla solicitando a las empresas el aumento de salarios para hombres, mujeres y niños y la reducción de dos horas en su jornada de trabajo que era

de 16 horas.

Confiando en que el Presidente de la República ---- Porfirio Díaz, protegería sus intereses, dejaron en --- sus manos la solución de estos problemas.

Pero el fallo del Presidente les fue adverso y los patrones exigían el regreso de los trabajadores a la fábrica.

Entonces estos celebraron una reunión el 6 de enero de 1907 negándose a volver. Al día siguiente acudieron en masa a la fábrica, pero permanecieron afuera causando con ello el disgusto de los patrones que en represalia ordenaron la matanza de obreros que cayeron bajo el fuego de las fuerzas militares porfiristas. Más de 400 cádaveres de --- obreros yacían en el suelo.

Estos acontecimientos fueron el preámbulo del gran movimiento armado de 1910.

Los hermanos Flores Mágon publicaron en los Estados Unidos un gran periódico "Regeneración" que alentaba a los mexicanos en el espíritu revolucionario y era el alma y -- sentir del movimiento obrero.

A fines de 1911 debido a la influencia de los hermanos Flores Magón el Partido Liberal Mexicano llama a la lucha a todos los grupos revolucionarios, surgiendo asociaciones obreras tales como: la Unión de Obreros de Artes Gráficas, la Confederación Nacional de Trabajadores que estaba integrada por obreros, intelectuales y militares revolucionarios.

"Consiguiéndose al siguiente año la fundación de la Casa del Obrero Mundial, que amplió y propagó sus actividades a distintas ciudades del país." (6)

El Movimiento Obrero cobró tal fuerza e importancia que el gobierno de Madero determinó la creación del Departamento del Trabajo cuya misión sería el tutelaje y el mejoramiento de los obreros. Sin embargo la Casa del Obrero Mundial y la principales organizaciones nunca fueron aceptadas totalmente por el gobierno que no perdía oportunidad de atacarlas.

En 1914, el coronel Manuel Pérez Romero instituye-- el plan de descanso semanal en todo el Estado de Veracruz. Y el gobernador de dicho Estado, Cándido Aguilar promulga la ley del Trabajo que regula la jornada estableciéndola-- en nueve horas, salario mínimo y reglas acerca de las en--

6.- Cabanellas Guillermo Compendio de Derecho Laboral
pag. 149

fermedades no profesionales, así como las Juntas de Administración Civil para conocer asuntos de Trabajo.

En el mismo año en el mes de mayo, volvió a reanudar sus labores la Casa del Obrero Mundial que había sido clausurada por Huerta, al triunfo de Carranza se instaló en la ciudad de México, habiendo organizado en el Distrito Federal la Federación de Sindicatos Obreros con la tendencia de llegar a constituir la Confederación General de Trabajadores adherida a la Internacional.

Fue entonces cuando se incrementaron las huelgas en distintos lugares del país, la de Tranvías en Guadalajara, la de mineros en el Oro, Mex. lo que indujo a Carranza a reprimir el Movimiento Obrero. La Casa del Obrero Mundial fue clausurada y también los periódicos obreristas "Ariete y Acción".

El 20 de diciembre de 1915 fecha en que Manuel Aguirre Berlanga, asienta las condiciones para regular el Contrato de Trabajo y crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Guadalajara es también la que impulsa al General Salvador Alvarado en Yucatán a expedir algunos decretos favorables al Obrero.

En 1916 floreció en México a través de las ideas y prácticas obreristas de años anteriores dando con ello un paso trascendental que permitió al Congreso Constituyente--reunido en Quéretaro plantearse con la mayor profundidad--los problemas que se le presentaban a la clase obrera y --consagrar en nuestra Carta Magna las garantías no inclui--das hasta entonces en ninguna otra Carta fundamental de--otro país.

La Constitución fue promulgada el 5 de febrero de -1917 y se asentaron en ella las bases para el trabajo y --Previsión Social que contienen las disposiciones primordia--les que en materia de trabajo dictó la Revolución.

De reconocido mérito es la intervención de los dipu--tados al Congreso Constituyente, Hector Victoria, Heriber--to Jara, José Natividad Macías, Aguilar, Góngora y -----Manjarrez quienes fueron los pioneros que rompieron los --moldes clásicos constitucionales para lograr formar una --Comisión que se encargara del estudio sobre las cuestiones de trabajo resurgiendo los pensamientos sociales, los cua--les estan consagrados de manera especial, en los artículos 27 y 123 de nuestra Constitución.

"Fue entonces cuando se inició la prosperidad de--

la organización obrera. Nacen en los años de 1918 la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.) y la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.) en 1920. (7)

En Septiembre de 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Posteriormente en agosto de 1931 se promulga la Ley Federal del Trabajo; se dictaron disposiciones sobre la cláusula de exclusión y los requisitos de las empresas para cerrar sus negocios. Se crearon Comisiones para fijar los "salarios mínimos" y se determinaron las "indemnizaciones" el servicio médico, el derecho de jubilación y las vacaciones.

"En febrero de 1936 gracias al General Cárdenas, quien permitió que los sindicatos fuesen adquiriendo poder para crear una corriente de intereses que en un momento dado pudiesen apoyar sus metas políticas se contituye la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) con ello fue desenvolviéndose también la reglamentación del artículo 123 constitucional, existiendo una genuina democracia y una efectiva libertad sindical." (8)

En junio de 1942 se estableció el Congreso Obrero Nacional que tiene por objeto la resolución de toda difi-

7.- López Aparicio A. El Movimiento Obrero en México pág. 92

8.- Lombardo Toledano Vicente La Libertad Sindical en México
pág. 27

cultad intergremial y la ayuda en la solución de los problemas obrero-patronales de preferencia por la vía conciliatoria o solicitando el arbitraje del Presidente de la República; a él están afiliados la C.T.M., LA C.R.O.M., y la C.G.T. El Sindicato Mexicano de Electricistas y varias organizaciones más. No obstante las discrepancias han continuado pues cada grupo de líderes que maneja algún sector de Obreros y Campesinos de México (COCM), la Confederación Proletaria Nacional (CPN), la Confederación Nacional del Trabajador (CNT) y otras centrales obreras.

A pesar de todo es nuestro deber reconocer los grandes logros y triunfos en pro del sector obrero. Si comparamos las condiciones imperantes en tiempo de la Dictadura y las condiciones actuales, encontraremos que existe una enorme diferencia y que gracias a las Reformas en las diferentes leyes y reglamentos que rigen el Trabajo, el obrero ha obtenido sin duda numerosas garantías sociales y prestaciones que antes no tenía y con las cuales se han dignificado su trabajo y por consiguiente su vida.

La actual Ley del Trabajo de fecha 9 de diciembre de 1968 en la que se incluye a los "trabajadores especiales" y que entra en vigor, el 1o. de mayo de 1970 es la que en el presente nos tutela.

C A P I T U L O I I

C A P I T U L O I I

DIFERENCIAS ENTRE LOS CONCEPTOS DE TRABAJADOR Y EMPLEADO.

Desde los tiempos más remotos, el hombre ha tenido-- que trabajar para satisfacer sus necesidades, de ahí se origina el trabajo en una forma rudamentaria y primitiva que-- irá evolucionando a través del tiempo hasta alcanzar el --- nivel del concepto que actualmente tenemos sobre trabajo.

Concepto de trabajador.- La Ley Federal del Trabajo, en su artículo ocho nos dice "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal---, subordinado", mediante un salario. (9)

Del concepto anterior se desprende lo siguiente:

a).- Al decir "persona física"; no se ha especificado el sexo de la misma; lo que de acuerdo a la ley, otorga-
9.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge Nueva Ley Federal del Trabajo.

los mismos derechos y obligaciones a las mujeres como a los hombres en su art. 164, con las modalidades consignadas en la misma ley.

b).- La prestación del servicio deberá ser personal; exigiéndolo así tanto la doctrina como la ley, ya que de--- intervenir una tercera persona cambiaría la persona jurídica convirtiéndose en "intermediario". Quiero enfatizar este punto; pues sí el trabajador pudiera sustituir su trabajo--- por medio de un útil o máquina, cambiaría la naturaleza --- jurídica convirtiéndose en un contrato de alquiler y no de trabajo.

Otro aspecto que considero importante hacer notar -- es el de que el trabajador o trabajadores que ejecuten el servicio no lo son de quien recibe el trabajo, aunque las consecuencias del mismo las aprovechen sino de la empresa que hace la organización para ofrecer el servicio público, para satisfacer una necesidad.

c).- La subordinación en prestación del servicio.-- Este punto es algo escabroso, pues es motivo de gran discusión y discrepancia entre los tratadistas, pues algunos -- alegan que es un término denigrante y que no adecúa al sentido ideológico del art. 123 de la Constitución mientras--

que otros lo defienden arguyendo que al vocablo "subordinación" le corresponde un significado distinto al que le pudiera otorgar el Derecho Civil. Esto es, que no debe atenderse al sentido gramatical del término sino al efecto jurídico del mismo.

d).- Como cuarto y último elemento tenemos que el servicio que preste la persona física, debe ser retribuido, esto es, debe ser a cambio del pago de un salario.

Ya para terminar diremos que el salario que recibe el trabajador por sus servicios esta reglamentado por la Ley Laboral en su artículo 84. El Salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, prestaciones en especie, primas, comisiones, gratificaciones, percepciones, habitación, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Aclarados los puntos en cuanto al trabajo y al concepto trabajador con sus elementos constitutivos; pasaremos a entrar en el tema de la presente tesis "los Trabajadores de Confianza tutelados por el Art. 123 Constitucional".

Primeramente señalaremos que se entiende por Traba-

jador de Confianza;

Según el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo-- refiriéndose a los Altos Empleados, dice: la categoría de trabajador de confianza, depende de la naturaleza de las - funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigi lancia y fiscalización; cuando tengan carácter general y - las que se relacionen con trabajos personales del patrón-- dentro de la empresa o establecimiento.

Con anterioridad se juzgaba erróneamente que los em pleados de confianza no podían tener una relación jurídica laboral puesto que no estaban considerados en un plano de igualdad con respecto de cualquier otro trabajador asalaa-- riado; pero el tiempo trajo la comprensión de que el trabaja dor de confianza es igual a los demás: si tomamos en con sideración que desde el punto de vista jurídico basta que no es patrón y que recibe instrucciones, remuneración y -- órdenes de éste; diferenciándose sólomente en que este re cibe instrucciones únicamente del patrón, mientras que los demás las reciben tanto del patrón como de él.

En los inicios del desarrollo de la industria, fre cuentemente se confundía a los dirigentes o ejecutivos con los dueños de la empresa pero el Derecho con el tiempo los

ubica; tomando en cuenta la Subordinación Jurídica, que los distingue y sitúa inconfundiblemente.

Ahora haremos mención de los empleados federales de confianza, quienes están considerados como tales, y por --- qué.

Empleados Federales de Confianza.- Trabajadores al servicio del Estado. Los inspectores de Servicio, Impuestos y Derechos del Gobierno Federal son de Confianza.

De acuerdo con el art. 4. del Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, son empleados de confianza no sólo los Inspectores del Departamento de Inspección y Auditoría de la Secretaría de Comunicaciones, sino que todos los inspectores de Servicios, Impuestos y Derechos, de cualquiera de las dependencias del Gobierno Federal.

Teniendo bastante claro el concepto de trabajador-- de confianza pasaremos a la legislación y régimen a que -- están sujetos los mismos.

En los arts. 182-183-184-185 y 186 de la Ley del -- Trabajo; se mencionan normas específicas para esta clase-

de trabajadores, que aunque diferentes de los demás se consideran así, por la legislación del trabajo, conforme a --- las modalidades derivadas de la naturaleza específica de -- trabajo, estos trabajadores de confianza se pueden clasificar en:

A).- Altos Empleados; gerentes, administradores, -- ejecutivos, directores, representantes del patrón y;

B).- "Empleados de Confianza en general.- Los cua-- les son propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones para que tengan este carácter se -- requiere que las actividades desempeñadas en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento sean de carácter general; de manera-- que no pueda confundirse: por ejemplo; La vigilancia de -- la empresa con la vigilancia de un determinado departamen-- to de la misma en cuyo caso no sería actividad de carácter general.

C A P I T U L O I I I

C A P I T U L O I I I

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA COMO SUJETOS DEL DERECHO DE
TRABAJO

La doctrina extranjera ha intentado en vano encontrar la diferencia existente entre los conceptos de obrero y empleado, exponiendo cuatro criterios para distinguirlos.

"El primero de ellos está basado en la naturaleza -- del trabajador señalando que el obrero es aquel que desarrolla una actividad manual y el empleado el que lleva a cabo una actividad intelectual, apreciación del todo incorrecta -- pues es bien sabido que no existe una actividad puramente manual, así mismo como tampoco existe una puramente intelectual." (10)

La segunda intenta encontrar la diferencia en cuanto a la forma de pago del salario, argumentando que el obrero recibe su pago semanal o quincenalmente en cambio el empleado 10.- Cabanellas Guillermo Compendio de Derecho Laboral Argentina. pág. 225

do lo percibe mensualmente. Tampocó este criterio es muy--
adecuado pues no se funda en los elementos propios de los--
conceptos.

Una tercera idea es la que trata de basar la dife--
rencia en el campo donde se realizan las actividades, en--
casillando a los obreros en un ámbito de acción en la in--
dustria, en tanto que los empleados la tendrían en el co--
mercio, concepto totalmente incorrecto; pues no todo el --
que trabaja en la industria será por este motivo, neces--
ariamente obrero y vice-versa.

La última de las características de diferenciación--
es la que señala que el empleado tiene funciones de colabo--
ración en relación de subordinación con el patrón, en cam--
bio el obrero no se encuentra en la misma situación empe--
ro, cabe señalar que todos los trabajadores colaboran con
la empresa ya que de no ser de esta forma la empresa no --
obtendría los fines para los que fue constituida.

Lo anterior considere oportuno mencionarlo debido--
a que en los países europeos nació el Derecho del Trabajo--
que no protege a los empleados circunscribiendose únicamen--
te a los trabajadores de la industria.

En nuestro país, este problema no existe, puesto que para las leyes mexicanas, todos son trabajadores y no existe diferencia entre empleado y obreros a excepción de dos artículos de la Ley Federal del Trabajo, pero que no resultan una ventaja de ninguna manera sobre los empleados,-- los artículos son:

El 5' fracción VII que señala: Qué no producirá efectos legales la estipulación que establezca un plazo mayor de una semana para el pago de salarios de los obreros y el Art. 88 que señala: Los plazos para el pago de salarios -- nunca podrán ser mayores de una semana para las personas-- que desempeñan un trabajo material y de quince días para-- los demás trabajadores.-

Para reafirmar lo anterior, en el Derecho Mexicano - del Trabajo no hay diferencias entre obrero y empleado, -- como se entiende y desprende del artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo vigente: Trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo -- personal subordinado.

Para efectos de esta subordinación, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requeri-

da para cada profesión u oficio." Empero, si bien nuestro Derecho reconoce una sola denominación para todos los -- que prestan sus servicios personales, o más propiamente ha blando, da un tratamiento igual a todos. La Ley ha tenido -- que crear dentro del concepto de trabajador varias catego- -- rías, por exigencia de la División de Trabajo, agremiando- -- se dentro de estas categorías la de los "trabajadores de - Confianza".

Obligada por las necesidades de la empresa la Ley -- crea estas categorías pero al hacerlo encuentra una serie -- de dificultades y así vemos en la Ley Federal del Traba- jo de 1931, en una forma un tanto tímida habla de trabaja- dores de confianza sin precisar un concepto de los puestos que deberían considerarse como de confianza, lo que ocasio -- no que en la contratación colectiva no se definieron los puntos- -- de confianza y se dejó al arbitrio del sindicato y empresa -- rios definir la condición del trabajador que era totalmen- te ajeno al convenio celebrado por ellos, lo cual traía -- como consecuencia que todo resultara antijurídico.

Es necesario a mi juicio, recalcar la importancia y -- necesidad de los trabajadores de Confianza en las empresas y por consiguiente, su regulación en la Ley Federal de Tra- ba- -- jo.

Nuestra Constitución también le otorga determinados derechos al Capital, entre ellos, la posibilidad de obtener una utilidad por su inversión, esto lo va a obtener -- desde luego, con el esfuerzo en conjunto de todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, pero -- para lograr aprovechar este esfuerzo conjunto y alcanzar el éxito y la prosperidad de la misma, requiere de personas -- en quien poner la marcha general de la negociación, estas personas deben gozar de la habilidad y honradez reconocida por el empresario, siendo aquellos los gerentes, administradores, directores, encargados de supervisar todas las -- labores, puestos de vigilancia superiores o generales de los establecimientos encargados de mantener el orden, así como también los trabajadores personales del patrón dentro de -- la empresa y que pueden ser algunos de ellos los trabajos de carácter confidencial, pues también todos estos trabajadores son los llamados de Confianza, que por su mismo -- carácter pueden considerarse indispensables.

Por este mismo motivo la ley no podía seguir permitiendo dejar a juicio del Sindicato y empresa el señalamiento de los puestos de Confianza ya que por una parte se prestaría a injusticia y por otra con la astucia que caracteriza al capital podría llegar a señalar a la mayoría de los puestos de una empresa como de confianza.

Con el propósito de evitar esto, la nueva Ley utiliza una fórmula bastante acertada al señalar que la categoría del trabajador de confianza se adquiere por las actividades que desempeñen y no por el título que se le otorgue al puesto que ocupa, y de este modo, se evita, la evasión del espíritu proteccionista de la Ley y los derechos del trabajador.

Con esto queda ampliamente demostrado que los trabajadores de Confianza deben gozar de la misma protección -- que da la ley a los trabajadores, puesto, que ante todo, -- son eso, trabajadores que prestan un servicio personal subordinado a otra persona física o moral, y por si esto no -- fuera suficiente, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 establece:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, debería expedir leyes sobre el trabajo, las -- cuales regirán:

a).- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y de una manera general todo contrato de trabajo".

Con lo que podemos observar que todo trabajador aún -- el de confianza esta sujeto a un contrato de trabajo, por-

lo que las leyes de trabajo regirán y protegerán a esta --
clase de trabajadores.

La Ley Federal de Trabajo, como se menciona en los--
artículos anteriores incluye en su esfera de protección a--
los trabajadores de Confianza y dedica el capítulo II del--
título quinto para establecer las condiciones de trabajo y
las normas de reglamentación.

La Relación Laboral Entre La Federación Y Sus Empleados
De Confianza.

Como vimos en páginas anteriores los trabajadores--
de Confianza federales son: Trabajadores al Servicio del -
Estado.

Y para ampliar más detalladamente los dividiremos en:

1.- Según predomine el carácter representativo o el--
técnico, los funcionarios se dividen en Representativos y--
Profesionales o Burocráticos.

2.- Si se atiende al origen y forma de designación--
los funcionarios son electivos o de nombramiento. Los Electivos
son cargos políticos, como el de senadores, Presidentes

te de la República, Gobernadores, etc. Los de nombramiento son los designados por las autoridades competentes.

3.- Atendiendo al organismo político-administrativo los funcionarios y empleados son: nacionales, estatales y Municipales.

4.- Según sus atribuciones se clasifican en autoridades y agentes Autoridades que tienen potestad de mandar, decidir y hacer cumplir las órdenes ejemplo: el Presidente.

Agentes son los que sirven a la administración generalmente como auxiliares o como ejecutores de la orden que reciben.

5.- Considerando su estabilidad en la función (legalmente garantizada) los funcionarios son: a) inamovibles -- b) amovibles tal y como su propio nombre lo dice los inamovibles serán los que durante un término constitucional o legalmente señalado no podrán ser removidos de su cargo,-- salvo por causas determinadas. Y los amovibles son los que se pueden nombrar y remover a criterio del Poder Ejecutivo.

6.- Colegiados y Unipersonales. Colegiados son aquellos cuando se requiere la participación de una o más per-

sonas para el ejercicio de su misión Unipersonal se sobreentiende que la función sólo requerirá de una sola persona.

7.- En cuanto a la percepción o no de sueldo o dieta, los funcionarios son: a) Honoríficos cuando desempeñan sus funciones ad honorem, pero no pierden esta categoría si perciben una compensación (remunerandi gratia).

B).- Remunerados:

Las diversas leyes y reglamentos que hacen referencia a los individuos o personas físicas que prestan servicios al Estado, no hacen una distinción clara y tajante -- entre el funcionario y el empleado público, y utilizando-- indistintamente uno u otro concepto.

Desde luego, que dentro de la estructura de la función pública existe una serie de clasificaciones y categorías del personal que le presta servicios al Gobierno, procurando en muchos casos la inestabilidad en el trabajo para dicho personal, así como la negación de algunas prestaciones a que tienen derecho los empleados de base.

La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado entra en contradicción al determinar a los sujetos a --

esta Ley.

.REQUISITOS, DEBERES, LIMITACIONES Y DERECHOS DE LOS-
TRABAJADORES FEDERALES DE CONFIANZA.

"La relación laboral que vincula al funcionario con la Administración origina deberes y derechos para ambos; - si los citados funcionarios dejan de cumplir con sus deberes se producirán responsabilidades, las que pueden ser -- tres; clases: la primera de disciplina o Administración, - Segunda Civil y la tercera Penal." (11)

Las responsabilidades del Estado respecto de los funcionarios son de carácter netamente laboral; son comunes a las obligaciones de todo patrón.

Mencionando algunos requisitos para catalogarse como empleado de confianza al Servicio de la Federación tenemos:

El artículo 81 Constitucional señala; que la elección del presidente será por voto directo y en los términos* que disponga la Ley Electoral.

A la elección directa de los Gobernadores, de las -- legislaturas locales, los Ayuntamientos que se componen de un presidente municipal, regidores y síndicos, se refiere el artículo 115 de la Ley fundamental.

La idoneidad física es un requisito indispensable-- para ingresar a las funciones públicas pues se requieren-- condiciones específicas para ciertos cargos. Ejem: Jefes-- Militares, etc..

En cuanto a la capacidad intelectual para poder desem-- peñar una función pública se necesita un mínimo de prepara-- ción profesional o técnica demostrada.

La moralidad constituye otro requisito, muy importan-- te, quizá el principal, mientras más alta sea la jerarquía del empleado, mayor será o debe ser la moralidad que debe-- exigirsele.

Entre algunas limitaciones que impone nuestra Cons-- titución al funcionario Público tenemos:

El Presidente de la República no podrá ser reelecto; principio que rige igual para todos los demás funcionarios.

El artículo 49 señala: "no podrán reunirse dos o más poderes, en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un individuo. (12)

Tocante a este mismo aspecto el art. 62 nos dice "Los diputados y senadores propietarios, durante el período de su encargo, no podrán desempeñar ninguna otra comisión o - empleo de la Federación de los Estados, por los cuales disfrute sueldo so pena de suspensión de cargo.

Ampliando estas limitaciones podemos citar el artículo 55 que señala: "Para ser diputado se requiere... "No estar en servicio activo en el Ejercicio Federal, no tener -- mando de policía cuando menos noventa días antes de la --- elección; no ser Secretario o Subsecretario de Estado, ni Magistrado de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a menos que se separe definitivamente de sus funciones noventa días antes de su elección; no ser ministro de algún culto religioso.

El artículo 101 se refiere a los Ministros de la --- Suprema Corte de Justicia, Los Magistrados de Circuito, -- los Jueces de Distrito y los respectivos secretarios, no - podrán, en ningún caso aceptar y desempeñar cargo o empleo
12.- Obra cita Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

particular, salvo cargos honoríficos.

Participan de los derechos del Trabajo y de la Previsión Social, como ha quedado ratificado a través del desarrollo del presente trabajo, entre los principales se cuentan:

Primero.- Derechos al cargo que no es un derecho de propiedad sino una esfera de competencia representada por el titular, por un tiempo legalmente determinado.

Segundo.- El nombramiento de los funcionarios proviene de la Ley Suprema, ley en sentido formal y es la que faculta al ejecutivo para que nombre a sus colaboradores inmediatos en ejercicio de sus funciones.

Tercero.- Derecho al sueldo contenido en el artículo 123, Apartado A, fracción VI. Apartado B fracción IV; y el 127 Constitucionales que se complementan y se refieren a -- que el trabajador deberá disfrutar de salario general o -- profesional, fijados en los presupuestos, respectivos, pagado por el Tesorero Federal, sin que pueda ser renunciable.

Cuarto.- El monto del sueldo estará comprendido en -

el Presupuesto de egresos, así lo establece el artículo 75 de nuestra Carta Magna.

Quinto.- La Jubilación es un derecho accesorio del sueldo como menciona Haurior, "es una indemnización a título de sueldo diferido y basada sobre retenciones, servida* bajo forma de renta vitalicia, concedida al funcionario re tirado, siempre que reuna determinadas condiciones". (13)

Sexto.- Derechos a Honores y consideraciones en virtud de que al Gobierno interesa que en la persona del funcionario brille la dignidad del cargo.

El estímulo a los funcionarios y empleados es un reconocimiento de una buena labor encomendada y una recompensa para quien la realiza, todo lo cual tiende a la superación, honradez y dignidad.

En general podemos decir que tiene derecho a todas-- las prestaciones del Derecho de trabajo y de la Prevención Social que les sean compatibles.

13.- Citado por Villegas Basavilbazo Derecho Administrativo Buenos Aires Pág. 497

CLASIFICACION REAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Es verdaderamente importante señalar las diferencias entre empleados y funcionarios, pues mucho depende de esto su clasificación como trabajadores de "confianza", ya sean públicos o privados.

Don Gabino Fraga considera varios puntos de vista para su distinción: (14)

1.- El de la retribución: Algunos funcionarios son honorarios, mientras que los empleados siempre serán remunerados.

2.- Tiempo de permanencia en su puesto: Los funcionarios siempre son designados por un período de tiempo determinado; en cambio los empleados tienen un carácter permanente.

3.- Facultades y atribuciones: El funcionario en un momento dado decide lo que hay que hacer y el empleado lo ejecuta.

14.- Fraga Gabino Derecho Administrativo pág. 127

15.- Burgoa Ignacio Derecho Administrativo pág. 259

4.- Y como último punto se considera la naturaleza-- de la relación: El vínculo que une al funcionario es de -- naturaleza pública, pues depende del Edo.; el empleado tiene una relación privada con su patrón.

No obstante el maestro Fraga opina que el verdadero criterio de distinción es el de que mientras el funciona-- rio supone un encargo especial otorgado y transmitido por-- la Ley que crea una relación externa que da al titular un carácter representativo, el empleado sólo supone una vinculación de la función pública.

Por otro lado opina el maestro Ignacio Burgoa: que-- cualquier titular de los órganos del Estado o los sujetos-- que en un momento dado lo personifican y realizan las fun-- ciones enmarcadas dentro del cuadro de su competencia, de-- ben reputarse como servidores públicos.(15)

En opinión del maestro Andrés Serra Rojas, la distinción entre funcionarios y empleados públicos ha sido pro-- verbial a pesar de que carece de importancia, ya que con -- mucha frecuencia se emplean dichos términos indistintamen-- te y con poca precisión.

De todo lo anterior se desprende desde mi punto de -

vista que los altos funcionarios se distinguen de los empleados principalmente por ser representantes y tener la facultad de tomar decisiones; en tanto que los empleados públicos no necesariamente nos representan y son simples ejecutores.

En la organización administrativa los funcionarios y empleados son clasificados en forma diversa, a este respecto, Rafael Bielsa los clasifica:

a) Según predomine el carácter representativo o el técnico los funcionarios se dividen en Representativos y Profesionales o Burocráticos. Esta clasificación se refiere principalmente a la de funcionarios y empleados, pues los empleados son los que constituyen el organismo burócrata del Estado.

b) En atención al organismo político-administrativo del cual formen parte y dependan, los funcionarios y empleados son: nacionales, estatales y municipales.

c) Considerando su estabilidad en la función (garantizada constitucional o legalmente), los funcionarios son: 1) inamovibles, 2) amovibles, 1) Inamovibles de acuerdo a su nombre no podrán ser destituidos de su cargo durante el

el término constitucional señalado y en este caso, previo juicio, o bien cumplidas ciertas formalidades especiales.

2) Amovibles, por el contrario serán los que puede nombrar y remover a su criterio el Poder Ejecutivo.

d) Considerando su competencia y extensión en atribuciones y facultades:

Se clasificarán en autoridades y agentes. Las autoridades serán los que tienen facultad de mandar, decidir y hacer cumplir las órdenes: Presidente de la República, gobernadores, Jefes de policía, etc. Agentes son los que sirven a la administración como auxiliares o como ejecutores de la orden recibida.

e) Atendiendo al origen y forma de designación: los funcionarios son electivos o de nombramiento. Los electivos son cargos políticos, como el de senadores, diputados, Presidente de la República etc. Los de nombramiento serán los designados por autoridad competente y en principio por el Poder Ejecutivo.

f) Según perciban o no sueldo o dieta, los funcionarios son:

1.- Honoríficos cuando desempeñan sus funciones ad honorem pero no pierden ese carácter si perciben una compensación (remunerandi gratia.)

2.- Remunerados.

g) Colegiados y Unipersonales. Los colegiados son -- cuando se requiere la participación de una o más personas-- para el ejercicio de la función. Cuando es solamente una-- será unipersonal.

Don Andrés Serra Rojas nos da otra división que es -- la siguiente: (16)

1.- Trabajadores al servicio del Estado, sometidos a un régimen de derecho público general. Es el personal directamente dependiente de la administración pública centralizada y desconcentrada, sujeto al apartado B del artículo-- 123 constitucional.

El artículo 1º de su Ley reglamentaria se refiere a los trabajadores de:

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los -
Trabajadores del Estado.

Juntas Federales de Mejoras Materiales.

Instituto Nacional de la Vivienda.

Lotería Nacional para la Asistencia Pública.

Instituto Nacional de Protección a la Infancia.

Instituto Nacional Indigenista.

Comisiones Bancarias.

Comisiones de Seguros.

Comisiones de Valores.

Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas.

Centro Materno Infantil.

Hospital Infantil.

Organismo Descentralizados Similares.

1A) Trabajadores que laboran con el Estado en Insti-
tuciones descentralizadas pero sujetos al apartado
do A del 123 constitucional:

Petróleos Mexicanos

Ferrocarriles Nacionales de México.

Seguro Social.

ISSSTE.

etc.

1B) Los trabajadores de las empresas de participa---
ción estatal se rigen por el artículo 123 constitucional,
apartado A:

Altos Hornos de México
Comisión Federal de Electricidad
Teléfonos de México, etc.

1C) Trabajadores sujetos a un régimen jurídico espe-
cial, aludidos en la fracción XIII del apartado B del ar--
tículo 123 constitucional.

Militares.

Marinos.

Miembros de los cuerpos de seguridad pública.

Miembros del servicio exterior mexicano.

Personal de vigilancia de los centros penitenciarios,
cárceles o galeras, etc.

2.- Trabajadores de base y trabajadores de confianza.

Son de base, nos dice el artículo 6º de la Ley de --
los Trabajadores al Servicio del Estado, los no incluidos
en la enumeración anterior y que por ello son inamovibles
sino después de seis meses de servicio sin nota desfavora-

ble en su expediente.

Son trabajadores de confianza los enumerados en el artículo 5º de la Ley de los Servicios del Estado, que suponemos es el más grande del mundo.

Dicho artículo dice:

Son trabajadores de confianza:

I.- Aquéllos cuyo cumplimiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II.- En el Poder Ejecutivo:

Los Directores

Subdirectores

Jefes de Departamento

Subjefes de Dpto.

Jefes de Instituto

Subjefes de Instituto

Tesoreros

Subtesoreros

Cajeros generales

Contralores

Contadores y subcontadores generales

Procuradores y subprocuradores fiscales

Gerentes y Subgerentes

Intendentes encargados directos de la adquisición y compras.

Inspectores de Impuestos, Derechos, Productos, y A--
provechamiento de Servicios Públicos no Ejecutivos,

Inspectores,

Personal Técnico adscrito a los departamentos de ---
Inspección,

Audidores y Subauditores Generales,

Jueces y Arbitros,

Investigadores Científicos,

Consultores y Asesores Técnicos,

Legales Consejeros Agrarios,

Presidente y Oficiales Mayores de Consejo, Juntas y--
Comisiones,

Secretarios de Junta, Comisiones o Asambleas,

Directores Industriales,

Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitra-
je,

Conciliadores e Inspectores de Trabajo,

Delegados,

Miembros de Comisiones Especiales,

Intersecretariales e Internacionales,

Secretarios Particulares en todas sus categorías; --
los que integran la Planta de la Secretaría de la Presiden-
cia,

Empleados de los Secretarios Particulares o Ayudantí
as autorizadas por el presupuesto,

Jefes y Empleados de Servicios Federales,

Empleados de Servicios Auxiliares destinados presu--
puestalmente a la atención directa y personal de los Altos
Funcionarios de Confianza,

Director de la Colonia Penal de las Islas Marías,

Directos de los Tribunales y de los Centros de Investigación
para Menores,

Jefe de la Oficina Documentadora de Trabajadores e--
migrantes,

Jefe de la Oficina del Instituto Nacional de Estu---
dios Externos de la Revolución Mexicana,

Agentes de los Servicios de Información Política y -
Social,

Jefes, Subjefes, y Empleados de Servicios Federales,

Encargados de Agencias del Servicio de Población,

Jefes de Oficinas Generales de Hacienda,

Administradores y Visitadores de Aduanas,

Comandantes del Resguardo Aduanal,

Agentes Sanitarios,

Investigadores de Crédito,

Directores y Subdirectores de Hospitales y Adminis--
tradores de Asistencia,

Jefes de Servicios Coordinados de Sanitario,

Directores Médicos y Asistenciales,
Agentes Generales de Agricultura y Ganadería y de In
dustria y Comercio,

Visitadores Generales,

Procuradores Agrarios y Auxiliares de los mismos,

Gerentes y Subgerentes de Primera a Cuarta en Obras-
de Riego,

Capitanes de Embarcación o Draga,

Patrones o Sobrecargos que estén presupuestalmente -
destinados a Unidades,

Capitanes de Puerto,

Directores y Subdirectores de las Escuelas Normales-
del Distrito Federal y del Instituto Politécnico Nacional,

En los Departamentos de Estado y en la Procuraduría-
de Justicia, también Jefes y Subjefes de Oficina,

Supervisores de Obras,

Agentes del Ministerio Público, y todos los Miembros
de los Servicios Policíacos y de Tránsito, exceptuando a -
los que desempeñan funciones administrativas;

III.- En el Poder Legislativo:

En la Cámara de Diputados:

El Oficial Mayor,

El Director General de Departamento y Oficinas,

El Tesorero General,

Los Cajeros de la Tesorería,
 Director General de Administración,
 El Oficial Mayor de la Gran Comisión,
 El Director Industrial de la Imprenta y la Encuader-
 nación, y el Director de la Biblioteca del Congreso,

En la Contaduría Mayor de Hacienda:

El Contador Mayor,
 El Oficial Mayor de la Contaduría,
 Los Auditores y el Checador General.

En la Cámara de Senadores:

Oficial Mayor,
 Tesorero y Subtesorero,

IV.- En el Poder Judicial:

Los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte
 de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Jus-
 ticia del Distrito y Territorios Federales,

Los Secretarios del Tribunal Pleno y de la Sala.

V.- En las Instituciones a las que se refiere el -
 artículo I :

A) ISSSTE (Instituto de Seguridad y Servicios Socia-
 les de los Trabajadores del Estado):

Miembros de la Junta Directiva,
 Director General,
 Subdirectores,

Auditor y Subauditor,
 Contador General,
 Coordinador,
 Miembros de la Comisión Nacional de Servicios Médicos,
 cos,

Jefes de Departamento,
 Representantes Foráneos del Instituto,
 Cajeros Generales,
 Intendentes Generales,
 Jefes de Servicios Generales,
 Procuradores,
 Auditores y Subauditores,
 Secretarios Particulares, Auxiliares, Consejeros y A
 sesores Técnicos,

Personal Adscrito presupuestalmente para la atención
 de los miembros de las Juntas, Director, Subdirectores y -
 Auditor General,

En la Subdirección Administrativa y sus Dependencias:

Jefes de Inventarios,
 Jefes de Archivo General,
 Jefes de Almacén General,
 Jefes de Auxiliares de Compras,
 Administrador de Multifamiliares,
 Agentes Foráneos,
 Personal de Seguridad y Vigilancia,
 Administración de Hoteles,

Ecónomos,

Jefes de Comedor,

Cajeros,

En la Subdirección Médica y sus Dependencias:

Secretarías y taquígrafos particulares,

Directores y Subdirectores de Hospital,

Directores y Subdirectores de Clínicas Especializadas,

Cajero General,

Pagadores,

Contralores,

Contadores y Subcontadores,

Directores y Subdirectores,

Administradoras de Zona,

Personal del Servicio Jurídico,

Personal Técnico de la Contraloría,

Personal Técnico de la Contaduría,

Personal Técnico de la Auditoría,

Jefe y Subjefe del Departamento de Personal,

Consultores Técnicos,

Director del Centro de Capacitación,

Administradores Generales,

Supervisores,

Agentes Foráneos,

Administradores de Hoteles,

Administradores de Multifamiliares,

Administradores de Centros,
Administradores de Hospitales o Unidades Médicas,
Jefes y Encargados de Almacenes,
Personal de Vigilancia,
B) Juntas Federales de Mejoras Materiales,
Presidente de las Juntas,
Secretarios Generales de las Juntas,
Secretarios Particulares,
Contralores,
Cajeros Generales,
Jefes y Subjefes de Depto.
Directores y Subdirectores Técnicos,
Asesores Técnicos,
Administradores,
Agentes,
Delegados,
Jefes de Servicios Federales,
Intendentes,
Inspectores,
C) Instituto Nacional de la Vivienda:
Cajeros,
Director,
Secretario Gral.
Oficial Mayor,
Coordinador General de las Obras,

Secretarios Particulares,
Jefes de Departamento,
Contralor General,
Asesores Técnicos,
Supervisores de Obras,
Administradores de Unidades de Habitación,
Intendentes,
Jefes e Inspectores de Zona de Recuperación,
Visitadores Especiales,
Cajeros y Contador General,
D) Lotería Nacional,
Cajero de Administración,
Gerente, Subgerente y Sucursales,
Contralor y Subcontralor,
Personal de la Caja General,
Personal de la Oficina Expendedora,
Personal del Expendio Principal,
Jefes y Subjefes de Departamento y sus Ayudante,
Jefes de Inspectores de Mantenimiento,
Jefes de Inspectores de Reparto,
Jefes de Inspectores de Sección,
Jefes de Inspectores de Revisión,
Jefes de Inspectores de Vigilancia,
Secretarios Particulares y Privados,
Personal Adscrito al Servicio del Gerente y Subgerente General,

Abogados y Pasantes,
Inspectores y Ayudantes,
Auditores y Ayudantes,
Supervisores y Auxiliares,
Personal de Seguridad y Vigilancia,
Personal que Maneja Fondos y Valores,
E) Instituto Nacional de Protección a la Infancia,
Miembros del Patronato,
Directores,
Asesores de la Dirección General y de los Directores,
Personal de las Secretarías Particulares, Ayudantías,
Jefes de Departamento y Oficina,
F) Instituto Nacional Indigenista,
Director y Subdirector General,
Secretario General,
Tesorero,
Jefes de la Comisión Técnica,
Directores,
Subdirectores,
Jefes de Departamento,
Personal de las Secretarías Particulares,
Intendente General,
Administrador y Cajero del Centro Coordinador Indigenista,
Vocal Ejecutivo,

Administrador del Patronato de Artes e Industrias

Populares,

G) Comisión Nacional Bancaria,

Directores,

Subdirectores de Inspección,

Jefes y Subjefes de Inspección,

Jefes y Subjefes de Departamento,

Visitadores,

Jefes de Sección,

Inspectores,

Contador,

Peritos Valuadores,

H) Comisión Nacional de Valores,

Jefes y Subjefes de Departamento,

Inspectores,

Auditor Externo y Asesores,

I) Comisión Nacional de Seguros,

Directores,

Auditores,

Inspectores,

Jefes y Subjefes de Departamento,

Jefes y Subjefes de Sección,

Contadores y Auxiliares,

Ingeniero Auxiliar,

J) Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas,

Miembros del Consejo Directivo,
 Técnicos del Consejo Directivo,
 Auxiliares Técnicos del Consejo Directivo,
 Secretario General,
 Jefes de Departamento,
 Jefes de Oficina,
 Jefes de Departamento Jurídico,
 Personal de las Secretarías Particulares,
 Personal de las Ayudantías,
 K) Centro Materno -Infantil General Maximino Avila

Camacho,

Director,
 Asesores,
 Superintendente,
 Jefe de Personal,
 Contador General y Auxiliares,
 Personal de las Secretarías Particulares,
 Jefes de Servicios,
 Encargado de Laboratorio,
 Directora de Guardería y Encargada de Almacén e
 Intendente,

L) Hospital Infantil,
 Director,
 Subdirector,
 Superintendente,

Administrador de Servicios,

Contador,

Cajero General,

Jefe de Departamento Jurídico e Intendente.

M) El personal similar al mencionado de otros organismos afines a los anteriores que tengan a su cargo funciones de servicio público.

3.- Una tercera clasificación se refiere a trabajador definitivo, interino, provisional por tiempo fijo o -- por obra determinada.

4.- Trabajadores de Base expresamente señalado el -- presupuesto de Egresos de la Federación y los empleados -- supernumerarios y

5.- Trabajadores de Lista de raya y Trabajadores por Contrato.

Todos los trabajadores regulados por el apartado B-- del artículo 123 constitucional, tienen inclusive no sólo el derecho de recontrar en los movimientos de huelga sino aún y de acuerdo con la fracción X de dicho artículo, a ejercitar tal derecho, cuándo se "violen de manera general y sistemática" los derechos que la Constitución otorga.

CAPITULO IV.

C A P I T U L O IV.

SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL
DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.

A.- EL SINDICATO Y LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Un verdadero triunfo en la lucha de los trabajadores fué institución como garantía fundamental del derecho de asociación.

El Artículo 123 dice; "Tanto los obreros como los -- empresarios, tendrá el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formano sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

En nuestro país la asociación profesional tiene objetivos fundados en el art. 123 Constitucional que es un estatuto proteccionista y reivindicador de los trabajadores, sean de carácter privado o público .

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, nos define los que debemos entender por Sindicato, en los términos siguientes:

"La asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Este mismo artículo aclara también:

"Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

Por lo que deducimos que estos derechos son inviolables y que debiera favorecer a todos los trabajadores y patronos, no habiendo norma, persona o disposición alguna -- que limite o prohíba tal agrupación.

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA FRENTE AL SINDICATO DE
LOS DEMAS TRABAJADORES.

Artículo 183 "Los trabajadores de Confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se

efectuen para determinar la mayoría de los casos de huelga.

Basandonos en la naturaleza de las labores que realiza un empleado de confianza, muchos opinan que están plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera, por este motivo se les excluye de los sindicatos y movimientos obreros.

Sin embargo, pese a esto, no queremos decir que los trabajadores de Confianza no puedan formar sus propios sindicatos especiales; siempre y cuando reunan los requisitos requeridos para esto.

EL CONTRATO COLECTIVO.

El artículo 386, nos dice: "Contrato Colectivo es el convenio celebrado entre varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas. (17)

Artículo 184.- "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rijan en la empresa o establecimiento, se extenderá a los trabajadores de Confianza.
17.- Obra citada Nueva Ley Federal del Trabajo.

za, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

En este artículo podemos apreciar la incongruencia de la Ley respecto a que: Cómo es posible que si el trabajador de Confianza es ajeno al Sindicato de la empresa y sin haber formado parte en la comisión revisora, o la que consiguió el contrato, se le vaya a aplicar o quede fuera del mismo, con el simple hecho de ingresar a la empresa.

EL CONTRATO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Existe, verdaderamente, un Contrato Colectivo para los Trabajadores de Confianza. De acuerdo con nuestra ley, pueden ser titulares del Contrato Colectivo de los de su clase.

Si bien en cuanto al Contrato Colectivo de Trabajo de los empleados de Confianza y el caso de que dentro de una empresa existan por un lado el contrato colectivo de trabajo y por otro el contrato colectivo de los trabajadores de Confianza. Cuál de los dos será el que determina las condiciones del trabajo en general dentro de la empresa.

La respuesta se debe estudiar con cuidado y analizar la de acuerdo con la finalidad que persigue el Contrato -- Colectivo.

De lo anterior podemos deducir que los trabajadores de confianza tienen la desventaja de que siendo trabajadores, empleados por un patrón, no sean considerados como ta les por sus compañeros que los sitúan del lado contrario-- al suyo; siendo que tampoco pertenecen al gremio de los -- empresarios o patrones, que aunque utilizan sus servicios-- que hasta cierto punto indispensable, no los consideran si no desde el punto de vista de otros empleados a su servi-- cio.

LA HUELGA Y LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Mediante la lucha obrera, muchos de los anhelos y -- que se han logrado cumplir han traído como consecuencia -- una mayor protección de los derechos del trabajador que -- hoy en día cuenta con: IMSS. ISSSTE. INFONAVIT, etc. y de más garantías y prestaciones y tiene un derecho inviolable que viene a ser un recurso muy poderoso para lograr un mejoramiento en su nivel de vida económica y social hablamos, desde luego, del Derecho de Huelga.

La respuesta se debe estudiar con cuidado y analizar la de acuerdo con la finalidad que persigue el Contrato -- Colectivo.

De lo anterior podemos deducir que los trabajadores de confianza tienen la desventaja de que siendo trabajadores, empleados por un patrón, no sean considerados como tales por sus compañeros que los sitúan del lado contrario-- al suyo; siendo que tampoco pertenecen al gremio de los -- empresarios o patrones, que aunque utilizan sus servicios-- que hasta cierto punto indispensable, no los consideran si no desde el punto de vista de otros empleados a su servi-- cio.

LA HUELGA Y LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Mediante la lucha obrera, muchos de los anhelos y -- que se han logrado cumplir han traído como consecuencia -- una mayor protección de los derechos del trabajador que -- hoy en día cuenta con: IMSS. ISSSTE. INFONAVIT, etc. y de-- más garantías y prestaciones y tiene un derecho inviolable que viene a ser un recurso muy poderoso para lograr un me-- joramiento en su nivel de vida económica y social hablamos, desde luego, del Derecho de Huelga.

La Constitución, en el Art. 123 fracción XVII, consagra el derecho de huelga en favor de los trabajadores.

El artículo 440, de la Ley Federal del Trabajo, define a la huelga como "La suspensión temporal del trabajo, - llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Huelga, en términos generales, es la suspensión del trabajo por parte de los trabajadores para conseguir: aumento de sueldo o el reconocimiento a sus peticiones y el cumplimiento de las mismas.

Las huelgas pueden ser:

A) Lícitas.- Las que cumplan los requisitos que señala la ley: Como el principio de mayoría, las notificaciones hechas al patrón y a las autoridades, los términos para hacerla estallar y los que persiguen el equilibrio de los diversos factores de la producción.

B) Ilícitas.- 1.- Cuando la mayoría de los huelgistas ejecuten actos violentos contra personas o propiedades.

2.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecan a establecimientos o servicios que dependan del-

gobierno.

También puede ser considerada:

I.- Inexistente.- Cuando no se cumplan los requisitos legales que señala el artículo 452 de la Ley del Trabajo, o no reúna algunos de los objetos que señala el artículo 450; o el número de trabajadores sea menor al fijado por el artículo 451.

II.- Existente.- Cuando los motivos de la misma sean imputables al patrón. Según el artículo 123 fracción XVIII de nuestra Constitución, el objeto de las huelgas debe ser el conseguir el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del Capital.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo nos señala como objeto de las huelgas:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del Capital.

II.- Obtener del patrón o patronos la celebración --

del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del título Séptimo.

III.- Obtener de los patronos la celebración del -- Contrato-Ley y exigir su revisión al terminar su período de vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título Séptimo.

IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, o del Contrato Ley, en las empresas en que--- hubiere sido violado.

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participaciones legales sobre participación de utilidades y

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados anteriores.

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los Artículos 399 bis y 419 bis.

Aunque la nueva ley determina la posición que deben guardar los trabajadores de Confianza con respecto de los

problemas colectivos, los sindicatos de trabajadores pelean porque no se les incluya en situaciones como la huelga, o el recuento para determinar las mayorías.

Según el artículo 440 de la Ley; la huelga es una coalición de trabajadores, por lo que el trabajador de confianza, en unión de los demás trabajadores de su clase, puede estallar en huelga.

Pero, en que situación quedarían los trabajadores de confianza si fuesen ellos los titulares de la huelga, que problemas surgirían con los demás trabajadores y con el sindicato y la misma empresa, si es declarada inexistente la huelga?

Si tomamos en consideración los objetos que nos señala el artículo 450; fracción VI; El Sindicato de los demás trabajadores, por solidaridad debe apoyar la huelga, ya que están violando artículos que favorecen a la clase obrera en general, y en el caso inverso, los trabajadores de Confianza, en igual forma los apoyan, debido a que no existe por el momento, en algunos casos un sindicato de trabajadores de Confianza que les apoye y represente.

En cuanto a que deban ser tomados en cuenta o no en

el recuento de mayoría es absurdo, a mi modo de ver, que se les excluya, puesto que ellos son trabajadores y el -- que sean empleados de confianza no quiere decir que piensen igual que los patrones o que ilógicamente apoyen algo que vaya en contra de sus propias convicciones y conveniencias personales, pues es un hecho que ellos, pese a-- su categoría de empleados de confianza, siguen siendo trabajadores al servicio del patrón, que muchas veces le da-- tal categoría para eludir ciertas responsabilidades y tener ciertas ventajas.

Por lo anterior, juzgo que sí deben ser tomados en cuenta, debido a que sus intereses se ven afectados por -- la huelga.

LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA EN EL CONFLICTO DE HUELGA

Es indudable que la huelga es un derecho de los trabajadores que es utilizado como un medio de presión para la obtención de mejores prestaciones y condiciones de trabajo.

También salta a la vista, que el trabajador de Confianza de alta Jerarquía no se identifica con las necesidades e inquietudes de la clase proletaria trabajadora,--

ya que por lo general, goza de mayores prestaciones. Por este motivo la propia Ley Federal de Trabajo les niega -- participación en los conflictos obrero-patronales, como es la huelga, marginandolos a una pasividad total.

Por ello, cuando estalla una huelga, legalmente los-trabajadores de Confianza, no sólo carecen de facultades-para intervenir, sino que quedan totalmente excluidos del-conflicto, lo que trae como consecuencia la violación de -su contrato individual de trabajo.

El artículo 261 de la Ley Federal del Trabajo de -- 1931 establecía que la huelga suspendía en contrato de -- trabajo por el tiempo que durara, sin terminarlo ni extin-quir los derechos ni las obligaciones emanadas del mismo.

(18)

La ley vigente en el artículo 447, establece que la-huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure y con--forme lo dispone el artículo 448 de esta ley, el ejerci--cio del derecho de huelga suspende la tramitación de los-conflictos colectivos de naturaleza económica y las soli-citudes que se presten.

13.- Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo (1931)

Estas disposiciones se refieren a la suspensión de las relaciones de trabajo de los obreros huelguistas, pero en cuanto a los trabajadores de confianza que no son parte en el conflicto de huelga, la ley es totalmente omisa al respecto,

Solamente el artículo 460 de la Ley vigente menciona a los terceros interesados, el trabajador de confianza puede ser considerado como tercero interesado, toda vez que sin ser parte en el conflicto de huelga se le causan perjuicios irreparables al violarse sus relaciones de trabajo, ya que también de hecho y no de derecho queda suspendido su contrato individual de trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO

SUSPENSION; Los casos de suspensión de los contratos de trabajo, se encuentran previstos y regulados en los artículos 42 y 427 de la Ley Federal del Trabajo.

La suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo hace su aparición cuando se presentan situaciones imprevistas ajenas a la voluntad de las partes, que influyen en forma determinante sobre el desarrollo de las actividades de una empresa, o bien condiciones que hacen-

momentaneamente la continuación de la relación de trabajo.

La característica esencial de esta institución es, -- la de temporalidad, su propósito es el de equilibrar las -- relaciones de los patrones con los trabajadores, si el trabajador es el imposibilitado, el patrón tiene el deber de admitirlo al desaparecer el impedimento; si por el contrario las causas se deben a problemas del patrón, el trabajador tiene la obligación de esperar a que dichas causas --- desaparezcan para poder reanudar el contrato de trabajo -- respectivo.

El cese de la relaciones de trabajo es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de trabajadores y patrones y los efectos que producen.

El artículo 42 de la Ley Federal de Trabajo consigna las causas de suspensión temporal de las obligaciones de -- los trabajadores de prestar el servicio y de los patrones -- de pagar los salarios, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

Estas causas pueden ser: Por enfermedad, accidente -- que no constituya riesgo de trabajo; prisión o arresto; --

por un servicio público; por aliarse en la guardia nacional por formar parte como representante de los organismos estatales y por faltarle la documentación requerida.

Al presentarse cualquiera de estos casos, se produce la suspensión de los efectos de la relación laboral. La enumeración de este apartado legal, tiene carácter limitativo, de modo que los hechos generadores de las citadas causas deben encajar perfectamente dentro de cualesquiera de las hipótesis a que se refieren las fracciones del artículo 42.

Podemos dividir las causas en dos grupos:

1.- Las que provienen o se deben a causa de fuerza mayor o casualidad.

2.- Las Económicas.

Podemos clasificar como las del primer grupo a las mencionadas en el artículo 42 y la fracción primera del 427; las restantes del artículo 427 y las motivadas por la huelga, lógicamente formaran el segundo grupo.

Cuando se trata de un caso fortuito o de fuerza mayor

el incumplimiento no deberá imputarse al deudor.

Deberá ser una imposibilidad completa y definitiva, no una dificultad o retraso en la ejecución.

Analizando el artículo 47 de la Ley, la mayoría de los impedimentos se le imputan al trabajador, es decir, se refieren a la relación individual entre patrono y trabajador.

Y es el artículo 427 de la Ley Federal de Trabajo - el que regula las causas que motivan la suspensión requerida por una empresa determinada a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los motivos de suspensión son: Por fuerza mayor o - caso fortuito, incapacidad física o mental o muerte, de - alguno de los sujetos de la relación; por no existir mate ria prima no imputable al patrón; en exceso de producción la incosteabilidad; la falta de fondos y la falta de admi nistración por parte del Estado.

Por lo anterior podemos apreciar que la suspensión, tiene objeto de no causar perjuicio tanto al mercado como al patrimonio del empresario, por ser un caso fortuito o-

de fuerza mayor la aparición de dichas causas.... Si un negocio deja de producir utilidad y la causa de este fenómeno es de orden económico, la ley otorga derecho de suspender los efectos de trabajo o darlos por terminados.

La suspensión puede ser parcial o total afectando a todos los trabajadores de la empresa o sólo a una parte de ellos. Se deberá tomar en cuenta la antigüedad a efecto de suspender a los más recientes.

Una vez desaparecida la causa de suspensión el empresario estará obligado a reanudar las labores, respetando las relaciones de trabajo que existieron antes de la suspensión.

Al encontrar en condiciones de continuar los trabajos suspendidos, deberá anunciar la fecha en que se iniciarán nuevamente las labores; disponen los trabajadores de un plazo no menor de 30 días contados desde la fecha de reanudación del trabajo para presentarse a sus labores.

TERMINACION DE LA RELACIONES LABORALES.

Nuestra Constitución tiene como principio fundamental la de proteger a los trabajadores, dándoles prestacio-

nes, y algo que es muy importante estabilidad en sus empleados.

El artículo 123 fracción XXII establece las bases-- conforme a las cuales es posible la disolución de las relaciones de trabajo. Del estudio del artículo arriba mencionado podemos deducir que el patrón sólo podrá rescindir o terminar el Contrato por una causa justa.

Nuestra Constitución fija como plazo máximo a prestar sus servicios un trabajador el de un año, en caso de incumplimiento por parte del trabajador sólo trae como -- consecuencia la responsabilidad civil. Pero si el incum-- plimiento es por parte del patrón, el problema se vuelve-- más complicado y traera más consecuencias.

Cuando hablamos de la suspensión dijimos que podía ser parcial afectando sólo a una parte de los trabajadores o total afectando a todos los trabajadores de una empresa, en el caso de terminación o rescisión de contrato, también es igual.

Las relaciones individuales y colectivas de trabajo terminan cuando se presenta una determinada circunstancia ajena a la voluntad de las partes, excluyendo, lógicamen--

te, los casos de mutuo consentimiento para la terminación de vigencia del Contrato.

El artículo 53 de la Ley Federal de Trabajo, con--- tiene las causas de terminación de las relaciones laborales, causa que se refieren a los sujetos individuales.

Estas causas pueden ser: Por mutuo consentimiento-- de las partes, por muerte del trabajador, por terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, o por incapacidad o por inhabilidad del trabajador.

La primera no tiene problemas, puesto que si las -- partes acordaron antes en que forma y cuando se daba por-terminada la relación laboral, las mismas partes tienen - el derecho de ejercerlo conforme a lo pactado.

La segunda tampoco tiene problema, su terminación - es automática; la finalidad de la relación de trabajo, es la prestación de un servicio y el pago de un salario, al faltar un sujeto de la relación, podrá darse por terminada ésta.

La tercera exige que, para poder fijar en la rela-- ción de trabajo, la obra o el término para lo cual se conu

traté, es necesario que el servicio sea de tal naturaleza que el mismo trabajo exija la fijación de su vencimiento.

Por lo que respecta a la incapacidad (física o mental) o Inhabilidad del trabajador, debe ser de tal magnitud, que haga imposible la prestación del trabajo. Pero si esta incapacidad es ocasionada por un riesgo no profesional, tiene derecho el trabajador al pago de un mes de salario más la cantidad resultante de la suma de doce días por año laborado, pero si el trabajador lo prefiere y es posible, se le puede proporcionar otro empleo compatible con sus aptitudes, sin menoscabo de las prestaciones que le correspondan conforme a la ley.

Para finalizar un contrato es necesario que se den los casos supuestos que se mencionan en el artículo 434 de la Ley; que establece:

Son causas de terminación de contrato: la fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad o muerte, la cual produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación; de la relación pactada en las mismas.

Estas causas son eminentemente económicas, las cua-

les al estar presentes traen como consecuencia, la imposibilidad de que se cumpla con los fines propios del Contrato, son protecciones para el empresario, el cual tiende a evitar un daño o perjuicio.

La terminación colectiva de las relaciones de trabajo se pueden presentar en dos hipótesis: cuando el hecho afecte a un determinado grupo de trabajadores o cuando --- sea preciso cerrar por completo la fuente de trabajo.

Hablando de reducción personal, se tomará en consideración el escalafón y así de esta forma, hacer el reajuste con los trabajadores que tienen menos antigüedad.

Cuando el patrón obtenga la autorización de la terminación de los contratos colectivos, deberá pagar por -- concepto de indemnización a los trabajadores, tres meses de salario y la prima de antigüedad.

La ley exige, la previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje para dar por terminada la relación laboral, en caso contrario, el patrón estará obligado a pagar el salario a los trabajadores hasta que la Junta le otorgue la autorización.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje al estudiar la causa motivo de la terminación de la relación de trabajo, la encuentra insuficiente o que no es justa para la reducción de el cierre de la empresa, el patrón deberá -- instalar nuevamente a los trabajadores; se dara por terminada la relación de trabajo y quedará obligado a indemnizar a los trabajadores con el importe de 3 meses de sueldo además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Otra garantía que establece la ley, en favor de los trabajadores que han terminado su relación laboral por una de las causas antes expuestas, es la de tener preferencia -- frente a otros trabajadores, en el caso de que el patrón reanude sus actividades o llegue a crear una nueva empresa Si el patrón no toma en cuenta a estos trabajadores en las vacantes que existan en la empresa, el trabajador tiene el derecho de solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que se le otorgue el puesto correspondiente en su defecto que se indemnice con el importe de tres meses de salario.

La Rescisión en las Relaciones de Trabajo.

La fracción XXII del artículo 123, establece el principio que debe regir para que el patrón tenga derecho a -- despedir a un trabajador: "El patrón que despida a un obrero

ro sin causas justificadas, estará obligado a elección -- del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo -- con el importe de tres meses de salario.

La Rescisión es la facultad que otorga la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por --- concluida, cuando el otro miembro de la relación comete-- alguna falta o incumplimiento de sus deberes.

"Para que surta efecto la rescisión, es necesario que sea motivada por una causa grave; si la falta es leve dará lugar a una sanción disciplinaria, si no fuera así, las partes estarían siempre con la incertidumbre de la -- rescisión ya que es bien sabido que las faltas leves son-- inevitables entre obreros y patronos. (19)

La falta debe ser voluntaria, esto es, dependiente de hechos consciente del autor y constituir una violación a las normas de trabajo. También debe ser actual, si el - patrón al conocer la falta no considera necesario el des- pido inmediato no podrá utilizar este recurso posterior-- mente..

"son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón."

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que carezca, esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de 30 días-- de prestar el servicio el trabajador.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus-- compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera -- la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

IV.- Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible--

el cumplimiento de la relación de trabajo.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas, y demás objetos relacionados con el trabajo:

VI.- Ocasionar el trabajador, los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, siendo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él:

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asis-

tencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer al trabajador, el patrón o a susrepresentantes, sin causa justificada, siempre que trate del trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en los que al trabajo se refiere.

M-0018 248

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Artículo 51.- "Son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I.- Engañarlo el patrón, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que --- hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la ---
fecha o lugar convenidas o acostumbrados;

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el
patrón en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII.- La existencia de un peligro grave para la se-
guridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por
carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por
que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad-
que las leyes establezcan;

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o -
descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o
de las personas que se encuentran en él;y

IX.- Las análogas a las establecidas en las fraccio-
nes anteriores, de igual manera graves y de consecuencias-
semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Habiendo señalado claramente las causas de rescisión
y despido de empleados de base, continuaremos adentrando--
nos en el estudio de los trabajadores sujetos a este traba
jo "Los Trabajadores de Confianza".

RESCISION Y DESPIDO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Haciendo un cuidadoso exámen de esta ley, encontraremos una marcada indiferencia, hacia la forma como serán -- protegidos los empleados de confianza por el Derecho Social.

Conserniente a la disolución de las relaciones de -- trabajo, únicamente nos señala el artículo 126 fracción X que "el contrato de trabajo terminará: Por perder la con-- fianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo - de dirección, fiscalización o vigilancia.

Como vimos anteriormente la terminación es por volun-- tad de las partes contratantes o por causas no imputables-- a ellas; la rescisión cuando se viola el contrato, a dife-- rencia de la terminación la rescisión se lleva a cabo de un acto unilateral.

Podemos observar que a diferencia de los trabajadores de base, los trabajadores de confianza, no tenían, ni tie-- nen, la oportunidad de elegir, entre la reinstalación de - su puesto en la empresa o la indemnización. El artículo -- 124 fracción IV señala que: se eximía al patrón de la obli

gación de reinstalar al trabajador, mediante el pago del--
importe de tres meses de salario, más si esa relación de--
trabajo se hizo por tiempo determinado debería de darle --
una cantidad igual al importe de los salarios o la mitad--
del tiempo de servicios prestados, si éstos no excedían de
un año; si así era; entonces la cantidad era igual al impor-
te de los salarios de los seis meses por el primer año y -
veinte días por cada uno de los años siguientes en que ---
hubiese prestado servicios.

Si la relación laboral hubiese hecho sin tiempo de-
terminado, la indemnización sería de veinte días de sala-
rio por cada uno de los años a servicio prestado.

Independientemente de esa indemnización el patrón --
estaba obligado a pagar el importe de los salarios venci--
dos, desde la fecha del despido hasta que se pagaran las-
indemnizaciones antes señaladas.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Difiriendo con respecto a la Ley reglamentaria ante-
rior, la nueva Ley Federal del Trabajo regula a los traba-
jadores de confianza en Título especial, y le da la cate--
goría de trabajo especial.

Esta nueva ley varió en cuanto al criterio de clasificar las causas por las cuales puede ser posible la ruptura de la relación de trabajo, clasifica el despido del trabajador, como la facultad que tiene el patrón de rescindir la relación laboral siempre que exista un motivo razonable de pérdida de la confianza, no importando que el motivo del despido sea diferente a las causas que ocasionan la rescisión de la relación laboral de los empleados de base.

El Doctor Alberto Trueba Urbina nos dice al respecto "que se coloca al empleado de confianza en la calidad del esclavo, porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del patrón, complementada con indicios ad hoc. dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo, y que los trabajadores a partir de esta ley correrán gran riesgo, no sólo porque la ley propicia la esclavitud moderna del mismo sino por la interpretación a que dará lugar.

Nos da como solución para evitar esta circunstancia de desproporción en que han colocado a los trabajadores de confianza, debieran sindicalizarse para poder protegerse por su propio derecho y no estar sujetos a las dádivas que la clase patronal les quiera conceder.

La disolución del contrato sólo se deberá aceptar -- por una causa justa, actual y suficiente, tomando en consideración que afecta y lesiona los intereses de ambas -- partes; pero en una forma más radical y grave al trabajador que de un momento a otro se ve desamparado, sin su -- único medio de sostén, privado, tal vez, de la única fuente de ingresos familiar; por tal motivo si el patrón no -- justifica el despido del trabajador, tendrá que indemnizar lo de la misma forma en que lo hemos señalado anteriormente.

Otra de las innovaciones que contiene esta nueva -- Ley es el requisito que debe de cumplir el patrón al despedir el trabajador consistente en que el avisó de la disolución del contrato deberá ser por escrito, señalando -- la fecha y causas por las cuales el contrato ha sido rescindido.

Esta disposición, fue hecha para evitar la práctica viciosa de parte de los patrones, que al no poder justificar el motivo de despido, argumentaban no haber despedido al trabajador, ofreciendole reinstalarlo en el puesto que venía desempeñando.

Presumimos que la indemnización, vista por nosotros

como sanción, es una forma de fijar la responsabilidad -- por la disolución injusta; y por otra parte es un medio-- de resarcir los daños y perjuicios causados al trabajador despedido, por causas imputables al patrón.

También encontramos una variante que considero im-- portante mencionar y es la que se refiere al monto de la indemnización civil, al rescindir el contrato sin causa -- justa al trabajador, el cual establece como multa máxima-- aplicable a los empleados, el importe de una semana de -- salario, en vez de un mes como lo señalaba la Ley anterior conforme al último párrafo del artículo 21 Constitucional.

Considero que esta modificación redunda en beneficio de los trabajadores ocasionandoles menor perjuicio en su patrimonio, base del sostenimiento familiar.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ES-- TADO.

Al excluir la Ley Federal del Trabajo en 1931 en sus artículos, a los servidores del Estado, dió lugar a que-- estos se organizaran para defender sus derechos, y así el 5 de noviembre de 1938, se dictó el Estatuto de los trabajadores al servicio del Estado, mismo que fué derogado --

posteriormente, pero conservando las partes esenciales del anterior. En diciembre de 1959 se adicionó el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, promulgándose finalmente el 27 de diciembre de 1963 la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que esta en vigor a la fecha.

La ley reglamentaria confiere el carácter de confianza a un numeroso grupo de empleados de la Administración Pública, sin tomar en consideración que la prestación real del servicio o las funciones que desempeñan esos empleados, no presentan las características de la confianza, sino -- por el sólo hecho de figurar en el catálogo de los puestos de confianza.

En comparación con la Ley Federal del Trabajo del apartado "A" no otorga protección jurídica a los empleados de confianza de la Administración Pública ya que tanto el estatuto de 1938, como el de 1941 que lo reformó, y la Ley Reglamentaria de 1963, excluyen expresamente a los empleados de confianza, tutelando exclusivamente los derechos y obligaciones de los empleados de base.

Por otra parte, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los trabajadores al servicio del Estado, que es el competente para conocer de los conflictos que

se suscitan entre los titulares de las Dependencias y sus trabajadores, cuando se trata de conflictos que plantean-- los empleados de confianza, se declaran incompetentes de-- ~~dejando a estos como único recurso la via del Amparo, situa-~~ ción jurídica indebida, si tomamos en cuenta que estamos-- protegidos por un régimen de derecho.

Por lo anterior podemos ver, que la Ley deja en completo desamparo al trabajador de confianza; pues aunque -- pueda recurrir al Amparo el patrón argumentará el hecho de que puede rescindir el Contrato y despedir al empleado por haberle perdido la confianza, con lo cual la demanda del - afectado no tendrá ninguna esperanza, quedando de esta manera en un estado de completa indefensión.

No es justo a mi juicio, que siendo tan útiles, nece sarios y en algunos casos indispensables los trabajadores- de confianza, por el sólo hecho de serlo, queden marginados y no pertenezcan a ningún grupo pues ni los trabajadores-- de base los consideran de su grupo, ni los patrones; que-- sólo los consideran otros empleados a su servicio.

Y ni siquiera les queda el recurso de formar un sindicato: puesto que la mayoría de las veces los trabajadores de confianza son un número muy limitado en determinadas---

empresas.

Solamente que todos los trabajadores de confianza de determinadas ramas se unieran en un sindicato que protegiera sus derechos y los representara ante la Ley sobre todo en caso de cese del trabajador, para que no quedaría sólo a juicio del patrón, si el empleado en efecto es acreedor a esta medida y si en verdad ya se perdió la confianza y porque motivos.

C A P I T U L O V .

C A P I T U L O V

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRA-
BAJADORES FEDERALES DE CONFIANZA

La seguridad social que pretende garantizar a los individuos el bienestar y la tranquilidad en beneficio de la sociedad.

Hemos podido comprobar que el hombre está expuesto a los riesgos comunes de la vida, como la explotación inhumana, la incapacidad parcial o total; la vejez o la propia -- muerte, entre otras causas para evitar que el trabajador -- sea una carga para su familia o ésta para la sociedad. De ahí la necesidad de que la seguridad social, sea la seguridad individual traducida; es esencial porque quien no está- asegurado será la amenaza constante de la colectividad.

Se han incrementado en algunos sectores sistemas de -- previsión social como el impulso del ahorro, los de beneficencia pública y privada; los de compañías de seguros para

trabajadores de confianza de solvencia económica, y otros medios más paliativos que evolucionaron hasta llegar a nuestro actual sistema de seguridad social que es a cargo del IMSS, ISSSTE, y organismos de servicio social en favor de la clase trabajadora.

La exclusión que de los trabajadores de confianza federales hacen las leyes, lo dejan indefenso, las leyes reglamentarias del 123 han creado ciertas confusiones y falsas interpretaciones causando así procedimientos anti-sociales y anti-jurídicos pues sí un trabajador de confianza federal ejerce juicio de Amparo contra una autoridad, la resolución lo favorecerá a él exclusivamente no así a todos --- aquellos que se encuentran en su mismo caso; dando como resultado que la seguridad deja de ser general, perdiendo con ello su principal cometido y esencia una política social.

En la actualidad encontramos que la función pública es una verdadera profesión y las funciones públicas ya no son privativas de ninguna clase en especial, todos los ciudadanos tienen derecho a aspirar y alcanzar a ellas, desde luego llenando los requisitos de ley.

El empleado federal tiene un trabajo de carácter social puesto que; las funciones del Estado son sociales a saber; planeará el desarrollo del país, administrar, organi--

zar, dirigir, contratar y mantener su soberanía.

Razones por las que deducimos que el empleado de con
fianza al servicio del Estado queda identificado con la vo-
luntad popular y encuadrado en sus aspiraciones y anhelos -
socialistas.

El empleado federal es en la empresa que la Nación -
se dió a la tarea de realizar, entre otras: tenderá por la-
educación a desarrollar armónicamente todas las facultades-
del ser humano, en general, para terminar con todo privile-
gio ilegítimo.

Después de haber visto en forma general todo lo refe-
rente a los trabajadores de confianza y su reglamentación -
por nuestras leyes; creo que no puede pasar por alto mencio-
nar y analizar la teoría del Dr. y Maestro Alberto Trueba -
Urbina.

Para todo conocedor humanista y consciente de las ne
cesidades de una clase que necesita ser protegida en una --
forma íntegral; la teoría del maestro Urbina es la esencia-
del pensamiento revolucionario y social y a pesar de su gran
contenido y su enorme importancia y profundidad esta escri-
ta en forma tal que uno puede captar su verdad y comprender
su sentido.

A través de su lectura podemos comprender que nuestro Derecho del Trabajo Mexicano no ha sido del todo comprendido en cuanto a su grandiosidad pues toca un punto ~~muy importante sobre todo en el artículo 123 de nuestra Carta Magna~~ y que intenta sobre todo suprimir la explotación del hombre por su propio hermano que no haya lucha de clases sino unión; conjunción de esfuerzos para lograr un país progresista donde la vida y economía del obrero mexicano este a un nivel digno y justo.

Es ilógico pensar que mientras la burguesía nacional y extranjera goza de privilegios y derechos pues constituye el Capital; el obrero que es la otra mitad indispensable el trabajo, carezca de lo esencial y esté indefenso; no es compatible con nuestro concepto de justicia social, ni con la idea que queda plasmada en el artículo 123 constitucional.

Dice un refrán "la unión hace la fuerza", porque entonces hay esa diferencia porque el hombre pretende explotar al hombre; de ahí se desprende que el artículo 123 es un derecho de clase, pues compensa las desigualdades de las dos clases tutelando y protegiendo al trabajador, mejorando su situación económica y reinvidicando a esta clase para devolverle la plusvalía. Por ende su carácter es eminentemente social.

Como veremos al estudiar el contenido de la Teoría - Integral del profesor Trueba Urbina esta es la principal na tural za del Derecho que debe proteger al que más lo nece si ta.

Por esta razón considero muy valioso el trabajo del Maestro Trueba Urbina, pues el como mexicano y sabedor de las necesidades del trabajador mexicano, hago hincapié en esto, ya que considero que para juzgar o realizar un estudio de nuestras leyes, es imprescindible conocerla y también -- el aspecto humano y el medio social, ha elaborado la obra - "Nuevo Derecho del Trabajador Teoría Integral" que puede -- considerarse como señaladora en México de un derecho consti tucional del trabajo y una de las mejores fuentes de infor mación para interpretar y justificar a la ciencia política-mexicana.

La Teoría Integral implica una interpretación al Artículo 123 Constitucional en el que se identifica el dere cho del trabajo con el derecho social.

Se basa en los principios de dignificación, tutela y re in vid ica los derechos del trabajador, incluyendo no sólo a los econ óm istas, sino a cualquiera que desempeñe una acti vid ad de la que otro pueda aprovecharse y hasta del trabajo autónomo.

La Teoría Integral ha considerado ya como derecho social de la clase trabajadora, elevados a la categoría de verdaderos estatutos jurídicos, el derecho de participar en los beneficios, o sea compartir utilidades, el derecho de asociación profesional y el derecho de huelga.

Y surge esta consideración pues el derecho de participación tiene un antecedente histórico económico, porque se refiere a la existencia actual de la riqueza económica a través de su formación y evolución motivada por la contribución que ha aportado la clase trabajadora que sólo ha percibido una mínima parte de su esfuerzo tabulado como salario. Es así como se justifica y fundamenta el derecho de protección de dignificación y reivindicación de todo trabajador como miembro de la colectividad con la tendencia al disfrute integral mediante participaciones activas, de los bienes de la producción.

Este trabajo además es muy completo y pues profundiza y analiza la política económica mexicana, canaliza y señala el rumbo a fin de perfeccionar y extender las instituciones derivadas del Artículo 123 y convoca a una mayor lucha en las posiciones económicas de la clase trabajadora para socializar debidamente los poderes políticos y fundar una economía estatal en bases sólidas y justas.

La Teoría Integral rechaza la característica de subordinación en la realización de trabajo y la substituye por -- los principios igualitarios y preconiza la redención de los trabajadores con el mejoramiento de sus condiciones económicas y seguridad social, pero sólo a través de un orden económico con la reivindicación de los derechos del proletariado.

La Teoría Integral es una investigación jurídica y social, es una escuela, un ejemplo a seguir por todo aquel jurista que se preocupa por dar un carácter humanitario y social en pro de la clase obrera, a la política económica mexicana.

El hombre revolucionario tiene en la Teoría Integral un instrumento de lucha en favor de los trabajadores; pero no sólo como instrumento de luchas sirve esta Teoría, sino como el conocimiento elemental de toda la masa trabajadora desde el más modesto obrero hasta el más eminente intelectual; porque desconocemos que es necesario preparar a la -- clase obrera para la conquista del poder político.

Una capacitación y un conocimiento de los derechos -- que debemos tener, estimulará el rendimiento obrero y creará conciencia que todo hombre libre, no importando la clase

a la que pertenezca podrá aspirar a ocupar puestos claves - en la política y administración del país.

Estará mejor que un obrero o trabajador capacitado, - que conozca las necesidades, los anhelos y carencias de su clase, pueda representarlos, pues quien mejor que él, que viene del mismo círculo podrá ver claramente lo imperioso - que es mejorar sus condiciones de vida, protegerlo, estimularlo y ayudarlo.

Nosotros no debemos luchar no pretendamos que una -- clase doblegue u oprima a otra, nosotros debemos aspirar a un entendimiento real entre las dos clases, pues vuelvo a - recalcar unidos, no separados y peleando uno contra otro, - logramos conquistar una estabilidad económica y social que permita disfrutar a todos, sin excepción, del l^égitimo de-- seo de superación al que todos debemos y tenemos que llegar.

El hombre es la criatura pensante que no tiene límite, que puede seguir y seguir perfeccionándose, alcanzando una meta y comenzando una nueva conquista, su afán de superación no tiene final, además su espíritu lo hace rechazarlo injusto y pugnar por alcanzar la verdad y la justicia; - la igualdad de derechos y condiciones, por eso el hombre ha evolucionado desde sus principios muy primitivos vemos que los fuertes han protegido a los débiles, a las mujeres, y a

los necesitados, por eso nació la Rama del Derecho, para proteger, y por eso mismo seguirán haciendo, nuevos idealistas que mediante su lucha y esfuerzo lograrán otras conquistas, derribarán obstáculos y conseguiran cada vez mayores logros, que sumados a los demás irán perfeccionando nuestras leyes, que aunque algunas veces son incompletas o adolecen de fallas, pues están hechas por humanos y "es de humanos errar", están sujetas a cambios, modificaciones y alteraciones para beneficio de todos.

Hemos visto el tema tan apasionante de la Teoría Integral del Dr. Trueba Urbina, hemos mencionado la lucha de clase, las diferencias entre estas y como esto debe desaparecer.

También recordaremos que la Teoría Integral habla de los trabajadores en general, ahora bien creo que es conveniente despejar cualquier duda sobre la clase social a la que pertenecen los trabajadores de confianza sujetos de este estudio.

CLASE SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Ha existido mucha controversia y se ha discutido sobre la ubicación social de éstos, sobre si pertenecen ya sea a una u otra de las clases sociales; y es evidente y l

gico que dada su posición en relación con su patrón que pertenece a la clase trabajadora ya que nuestra Constitución - Política social, así lo define.

Es cierto, que estas capas o categorías de empleados que en la sociedad son parte inseparable de las clases dominantes, la burguesía encomienda ciertas funciones suyas a - estos elementos que por su relación y su función se les denomina de Confianza.

Por que está designación; porque reciben consignas - del capital o patrón dada su relación moral, de amistad o - de capacidad que entre ellos existen; "pero en la vida real, social y jurídica son trabajadores con plenos derechos, y que sin embargo de acuerdo como lo clasifica nuestra legislación laboral estos trabajadores se reducen como lo --- apunta el maestro Trueba Urbina a esclavos modernos". (20)

A nuestro juicio particular estos trabajadores no -- pueden ser excluidos (como no los excluye nuestra Constitución en sus garantías y artículos sociales) de la gran mesa de obreros, empleados y oficinistas, pues si bien no puede considerarse parte de la clase obrera, son trabajadores-asalariados que en cierta forma si no son oprimidos, ni ---

sienten los anhelos de la clase trabajadora obrera, pertenecen a las fuerzas productivas que brindan plusvalía al gran capital: aunque de una manera especial en la esfera productiva. .

Los límites de la clase obrera se amplía para dar cabida a nuevas categorías de trabajadores que de una u otra manera participan en el proceso productivo, así nuestro Derecho del Trabajo en su articulado de la Ley Federal del -- Trabajo como su fuente principal el artículo 123 de nuestra Constitución, no niega ni le restringe derecho alguno a estos trabajadores denominados de confianza; derechos sociales como el de asociación profesional y hasta el de huelga, etc., si bien no se ha visto que todos los empleados de confianza hayan manifestado sus derechos sociales, no significa que - no los tengan, puesto que como trabajadores, aún siendo de- confianza nuestra Constitución Social en su artículo revolulucionario y generoso no desampara a ningún ser humano, que - entrega su fuerza de trabajo vendiéndola para poder vivir - en este sistema.

LA TEORIA INTEGRAL Y EL TRABAJADOR DE CONFIANZA

El empleado de confianza como lo dijimos anteriormente, es ante todo, trabajador y en consecuencia se beneficia del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el -

artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, determina que las leyes sobre el trabajo, regirán lo mismo a los obreros que a los empleados y de una manera general, sobre todo contrato de trabajo. El profesor Urbina en su Teoría Integral nos dice: Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho industrial, obrero o de trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el derecho de los trabajadores subordinados, y de su función expansiva del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social surgió nuestra Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, no como aportación científica, sino como la revelación de los textos del artículo 123 de la guerra mundial de 1918 y firma del tratado de Paz de Versalles en 1919.

En las relaciones del epónimo precepto, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicadora de la luz de la Teoría Integral, la cual explicaré relacionándola con los trabajadores de confianza.

La Teoría Integral divulga en contenido del artículo 123 cuyo carácter proteccionista no ha sido superado hasta hoy, identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte esencial de éste. Lo que trae como

consecuencia que nuestro Derecho del Trabajo no es derecho-Público, ni Derecho Privado, sino neta y básicamente Social.

Nuestro Derecho del Trabajo y a partir del 10. de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador, no por fuerza expansiva, sino por mandato Constitucional que comprende; a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc., a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

Abarca a toda clase de trabajadores a los llamados subordinados o dependientes y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios se reglamentan en el Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes del Código de Comercio son contratos de Trabajo.

La nueva ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la ley anterior.

El Derecho Mexicano del Trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicadoras que tienen por objeto que estos recuperen la plusvalía, con los bienes de producción que provienen del régimen de -

explotación capitalistas.

Tanto en las relaciones laborales, como en el campo - del proceso laboral, las leyes del Trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así - como las juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el poder judicial federal, están obligados a suplir las quejas deficientes de los trabajadores (artículo 107, - Fracción II de la Constitución).

"También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 constitucional, que consagra para la - clase obrera el derecho a la revolución proletaria, podrán cambiarse las estructuras económicas suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre". (21)

La Teoría Integral, es la suma no sólo de la explicación de la relación social del artículo 123 precepto revolucionario, y de sus leyes reglamentarias, producto de la democracia capitalista, sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y - la previsión social, para bienestar y felicidad de todos --

los hombres y mujeres que viven en nuestro país.

Esta determinación en nuestro concepto, no deja lugar a dudas respecto a que los trabajadores de confianza -- aún los altos empleados, estén sometidos a las Leyes Laborales. De acuerdo con esta observación no es posible admitir que las garantías laborales consagradas para los trabajadores, descanso semanal, vacaciones pagadas, pago de horas extras, beneficios, derecho de escalafón, derechos de asociación y seguridad social, protección en caso de accidentes y enfermedades profesionales, el derecho a huelga, la calificación de sus conflictos ante el tribunal de Conciliación y Arbitraje, etc..

Deben ser considerados en los beneficios laborales a favor de un sólo tipo de trabajadores, sino para todos los que tengan que prestar sus servicios a determinada empresa o persona física a cambio de una retribución para vivir.

Este es el punto fundamental que amparada en una concepción meramente económica nos induce a pensar, que el trabajador no cambia de valor por la categoría que desempeñe, -- precisamente, como un aspecto evolucionado dentro del derecho laboral, debe señalarse, como ya lo hicimos con anterioridad, que respecto de las reformas para regular las relaciones entre los Poderes de la Unión, los gobiernos de dis-

trito, los territorios federales y sus trabajadores; se han señalado en el capítulo B, fracción XIV, que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, y que las personas gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Concluyendo diremos, que las condiciones de los trabajadores de confianza deben ser superiores a las que tiene un trabajador normal y si no, por lo menos iguales o semejantes a la de éste pero de ninguna manera deberán ser inferiores, por el simple hecho de estar regulados por el artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, -cuya misión principal, es la de velar por la protección de los trabajadores en términos generales sin hacer distinciones de ninguna clase.

Es por esto que el presente estudio ha pretendido concientizar un poco ante la problemática jurídica de los trabajadores de confianza.

El trabajador de confianza, al que sus anhelos, espíritu y capacidad han atado fuertemente mediante la remuneración, no es cierto que no tiene ideales y conciencia de clase, sino que es un hombre paciente que sabe esperar y esperar toda la vida, los beneficios jurídicos y sociales consagrados en favor de todos los trabajadores.

El sentido de responsabilidad ante su patria, su empresa y familia le sujetan con sus pies al suelo y la mente al aire.

Pero vendrán los días en que despierte la conciencia del hermano, termine la explotación y el trabajador goce en verdad de todos los derechos que le corresponden.

Por lo pronto, nos conformaremos con saber que la ley, los protege, los ampara y respalda y que nuestra Constitución les consagra principios fundamentales, todo ello con el fin de obtener en el futuro condiciones óptimas en que debe prestarse el trabajo de confianza y donde los salarios sean justos y proporcionales a la capacidad del individuo y donde la voz de toda una clase sea una en favor de una estabilidad social y económica que hará a nuestro país un pueblo progresista y en constante evolución.

C O N C L U S I O N E S .

PRIMERA.- El Derecho desde sus orígenes a la fecha-- ha evolucionado perfeccionándose en su contenido, ampliándose y reformándose para adaptarse a las necesidades actuales.

SEGUNDA.- Contamos en materia laboral con sólidas -- bases y principios como son el Artículo 123 de la Constitución Política Mexicana y la Ley Federal del Trabajo que tienen un carácter proteccionista y reivindicatoria con -- respecto a las relaciones laborales y a los derechos de -- los trabajadores.

TERCERA.- El Artículo 123 tiene una grandiosidad insuperable puesto que abarca a todos los trabajadores, sin hacer excepciones de ninguna especie, no importa su categoría, ni la designación que se les de: si son trabajadores que prestan servicios a cambio de remuneración, este-- artículo y su contenido los amparan.

CUARTA.- El Artículo 123 es un Derecho de Clases, -- pues compensa las desigualdades entre los explotados y los explotadores, protegiendo y tutelando a las clases desposeídas, mejorando su condición económica y reivindicando a la clase trabajadora.

QUINTA.- El Artículo 123 es un instrumento de lucha de clases que pretende abolir las diferencias sociales.

SEXTA.- La Teoría Integral del Dr. Trueba Urbina nos da una interpretación clara del pensamiento revolucionario de clase contenido en el artículo 123.

SEPTIMA.- El empleado de confianza es ante todo un trabajador por prestar sus servicios a cambio de una remuneración, razón por la cual se beneficia con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos --- Mexicanos, que determina que las leyes laborales regirán a todos los trabajadores y en una forma general sobre todo contrato de trabajo.

OCTAVA.- La Teoría Integral del Maestro Trueba Urbina también defiende a los trabajadores de confianza, que aunque no están identificados, supuestamente, con los demás, si están sujetos a las mismas imposiciones.

NOVENA.- Es mi opinión que no debe existir tal distinción entre unos trabajadores y otros, tomando en consideración que los dos son trabajadores no importando si son de base o de confianza.

DECIMA.- Sugiero que en atención al contenido del artículo 123, el trabajador de confianza goce de todas las garantías y derechos que le otorga dicho artículo, sin importar su designación de empleado "de confianza".

DECIMA PRIMERA.- Propongo que se suprima la categoría de trabajador "de confianza" y por ende su distinción y exclusión del Derecho a que están sujetos los demás trabajadores.

Vuelvo a recalcar la importancia de que el capital (patrón) y los trabajadores son dos elementos inseparables e indispensables para el desarrollo y que cualquier discrepancia entre los dos hará tambalearse la estabilidad; de ahí la importancia de que trabajen de común acuerdo y en armonía, lo que solamente se logrará si el trabajador sea de confianza o no goce plenamente de todos los derechos que le corresponden sin distinción ni omisión alguna.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1 Guillermo Cabanellas.
INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL.
Págs. 107-109.
- 2 De la Cueva Mario.
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Págs. 107-109.
- 3 Francois Barret.
HISTORIA DEL TRABAJO.
Págs. 57-61.
- 4 Castorena J. Jesús
TRATADO DE DERECHO OBRERO.
Pág. 85.
- 5 De Buen L. Nestor.
DERECHO DEL TRABAJO.
Pág. 145.
- 6 Cabanellas Guillermo.
COMPENDIO DEL DERECHO LABORAL.
Pág. 149.
- 7 López Aparicio A.
EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO.
Pág. 92.
- 8 Lombardo Tolerano Vicente.
LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO.
Pág. 27.
- 9 Trueba Urbina Alberto y Trueba Urbina Jorge.
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- 10 Cabanellas Guillermo.
COMPENDIO DEL DERECHO LABORAL.
Pág. 225.
- 11 Serra Rojas Andrés.
DERECHO ADMINISTRATIVO.
Tomo II Pág. 330.
- 12 OBRA CITADA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS.
- 13 Villegas Basavilbazo.
DERECHO ADMINISTRATIVO (1951).
Pág. 497.
- 14 Fraga Gabino.
DERECHO ADMINISTRATIVO.
Pág. 127.
- 15 Burgoa Ignacio.
DERECHO ADMINISTRATIVO.
Pág. 259.
- 16 Serra Rojas Andrés.
DERECHO ADMINISTRATIVO.
Págs. 359-363.
- 17 NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1970).
- 18 Trueba Urbina Alberto.
LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1931).
- 19 Cabanellas Guillermo.
COMPENDIO DEL DERECHO LABORAL
Tomo III Pág. 285.
- 20 Trueba Urbina Alberto.
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.
Pág. 89.
- 21 Trueba Urbina Alberto.
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Pág. 38.

B I B L I O G R A F I A

- Antokoles Daniel.
DERECHO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
Buenos Aires, (1953).
- Bayon y Pérez Botija.
MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO
Madrid (1960).
- Borja Soriano Manuel
TEORIA GENERAL DE LAS OBLIGACIONES.
3a. Edición.
Edit. Porrúa, S.A., Méx. (1959).
- Burgoa Ignacio.
DERECHO ADMINISTRATIVO
Edit. Porrúa, S.A., Méx. (1962).
- Cabanellas Guillermo.
COMPENDIO DE DERECHO LABORAL.
Bibliografía Omeba, Argentina (1969).
INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL .
Buenos Aires, Artentina
Tomo I, (1960).
- Castorena J. Jesús.
TRATADO DE DERECHO OBRERO Y MANUAL DEL DERECHO OBRERO
(1949), Méx.
- Cavazos Flores Baltazar.
LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA
1a. Edición.
Edit. Jus, S.A.,
Méx. (1979).

- Huitron Jacinto.
ORIGENES E HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO
EN MEXICO.
Edit. Mexicanos Unidos, S.A.,
Méx. (1975).
- De Buen L. Nestor.
DERECHO DEL TRABAJO.
Tomo I, II
Edit. Primera .
Edit. Porrúa, S.A..
(1974).
- De la Cueva Mario.
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO .
Tomo I, 8a. Edición.
Edit. Porrúa, S.A..
México (1964).
- Fraga Gabino.
DERECHO ADMINISTRATIVO.
Edit. Porrúa, S.A..
Méx. (1969).
- Francois Barret.
HISTORIA DEL TRABAJO.
Edit. Universitaria de Buenos Aires.
(1961).
- García de Haro Ramón.
LA POSICION JURIDICA DEL TRABAJADOR SUBORDINADO.
Edit. Rapl, S.A..
Madrid (1963).
- Guerrero Euquerio.
MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.
(1967).
- Lombardo Toledano Vicente.
LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO.
(1954).
- López Aparicio A.
EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO
(1962).
- Serrano Rojas Andrés.
DERECHO ADMINISTRATIVO.
Edit. Porrúa, S.A..
Méx. (1959).

- Trueba Urbina Alberto.
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
Edit. Porrúa, S.A..
Méx. 1978.

- Trueba Barrera Jorge.
EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.
Edit. Porrúa, S.A..
Méx. 1970.
NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
Edit. Porrúa, S.A..
Méx.