

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN



ANALISIS DE LA SITUACION JURIDICA DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA

M-0018347

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
LORENZO CARRADA CLEMENTE
MEXICO, D. F. 1981



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.

A MIS PADRES:

Que me dieron el ser y
me abrigaron de amor,-
que con sus buenos con-
sejos y a su entender-
me guiaron por el rec-
to camino de la vida,-
por esas noches de des-
velo, para ellos mi --
agradecimiento eterno-
por todo lo que me han
dado.

A MI HERMANO:

Por su constante apo
yo que sin merecerlo
hizo grandes sacrifi
cios para que pudie
ra continuar mis es
tudios; mi más pro--
fundo agradecimiento.

A MI CUÑADA:

Que me vió crecer y -
por haberme brindado_
su ayuda incondicio--
nal, por sus grandes_
esfuerzos y sacrifi--
cios que hizo por to--
dos nosotros, para --
ella mi más profundo_
agradecimiento.

A MI MAESTRO LIC. SERGIO SANDOVAL CASTRO:

Por haberme transmitido sus_
conocimientos y por su gran_
esfuerzo que sin ello no hu-
biese sido posible culminar_
con este pequeño pero hones-
to trabajo; mi más profundo_
reconocimiento, respeto y --
afecto.

A MI AMIGO ARMANDO CERDA MURRIETA:

Por su apoyo moral y sus
valiosos consejos, por -
haberme dado la pauta a
seguir a lo que hoy veo_
culminar; para él mis me
jores deseos y mi más --
grato y profundo agrade-
cimiento.

A MIS MAESTROS, EN ESPECIAL:

LICS. FRANCO CARREÑO, RAUL CHAVEZ - -
CHAVEZ, IGNACIO GARRIDO VILLA, JORGE -
GUTIERREZ CASTRO, RAUL PEREZ RIOS y RO
BERTO RODRIGUEZ GUZMAN.

A MIS COMPAÑEROS:

JOSE LUIS RAMIREZ, RAUL JIMENEZ, -
HECTOR RAMIREZ, GABRIEL IBARRA, -
RAMON MEJIA, GUSTAVO MAYOLO, FER-
NANDO ROSALES, JOSE LUIS PEREZ, -
BALTAZAR BELLO y JOSE LUIZ VELAZ-
CO.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION GENERAL	1
CAPITULO I	
-ANALISIS DE LA SITUACION JURIDICA DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA	
I.- ANTECEDENTES HISTORICOS	4
A) ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO	5
B) EVOLUCION	9
C) ANALISIS Y ESTUDIO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL DE - DONDE SE DERIVA LA RELACION DE TRABAJO APARTADOS A Y B.	23
CAPITULO II	
LA NATURALEZA JURIDICA DE LAS DIVERSAS CATEGORIAS DE -- EMPLEO O DE TRABAJO.	
I.- DIFERENCIAS	43
A) OBRERO	44
B) EMPLEADO SINDICALIZADO	48
C) EMPLEADO DE CONFIANZA	61
CAPITULO III	
I.- LA DENOMINACION DE EMPLEADO DE CONFIANZA.	
A) LA LEY	71
B) EXCEPCIONES	75
CAPITULO IV	
I.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	79
A) LOS REPRESENTANTES DEL PATRON	89
B) TRABAJOS ESPECIALES	90
C) LOS ALTOS EMPLEADOS Y OTROS CONTRATOS ESPECIALES	93

M-0018397

CAPITULO V

	Pág.
JURISPRUDENCIA	97
CONCLUSIONES GENERALES	130

I N T R O D U C C I O N

El hombre desde su origen, se ha preocupado siempre por dejar en la vida, el fruto de su experiencia, por dejar un conjunto de conocimientos para beneficio de la sociedad.

Partiendo de ese principio, que mejor oportunidad que esta para dejar un mensaje en este pequeño pero honesto trabajo. Fue necesario vivir nueve años para decidir abarcar este escabroso tema poco discutido, vivir este tiempo me enseñó tomar un poco de experiencia para poder por lo menos tratar el campo en que se desenvuelve el llamado Empleado de Confianza.

Este trabajo representa un contenido de defensa y derechos de todos los prestadores de servicios, en especial a los llamados Empleados de Confianza.

En el capítulo primero me refiero al origen del derecho del trabajo, que como su nombre lo indica hago un breve bosquejo de todo lo que tuvo que pasar para haber nacido. En el segundo capítulo me refiero a las diferencias o denominaciones existentes de los trabajadores y de las formalidades para coaligarse y formar Sindicatos para la defensa de sus derechos. El tercer capítulo contiene un breve comentario de incorrecta o inconstitucional denominación de "Empleados de Confianza". La estabilidad en el empleo es una situación de la que no gozan los empleados de confianza, es el compendio del capítulo cuarto.

El capítulo cinco, se refiere a la Jurisprudencia, y he incluido hasta las más mínimas que parezcan, establecidas para los trabajadores de confianza.

Al elaborar este trabajo no pretendo separar a los trabajadores el uno del otro, sino más bien el objetivo primordial es analizar la situación en todos sus aspectos jurídicos que guarda a los "Empleados de Confianza"; y en ningún momento he pensado establecer una polémica, sino el único interés y fin es encontrar la influencia de efectos positivos que en un futuro no lejano se vea consagrado con mayor precisión en nuestra Ley Federal del Trabajo.

·
C A P I T U L O I

ANALISIS DE LA SITUACION JURIDICA DE

LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN JURÍDICA DE
LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El nacimiento de la propiedad privada, trajo como consecuencia la división de clases sociales, los propietarios y los sin tierras lo que condujo a la lucha de clases que Marx llamó " La lucha de clases es la Ley de la Historia ".

La lucha de clases es la ley de la historia de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada y de la consecuente explotación del hombre por el hombre.

Seguramente que la historia del derecho del trabajo es una de las eras más dramáticas, de la lucha de clases por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, probablemente el más profundo de todos, porque fue la lucha por " La Liberación y Dignificación del Trabajo ".

La clase burguesa que disponía de los medios para frenar -- cualquier movimiento de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, impedía los objetivos de la clase obrera.

El Derecho del Trabajo tuvo que romper el embrujo del pensamiento individualista y liberal, y fue en la asamblea constituyen-

te de Querétaro en 1917, a fin de imponerse a la burguesía a su estado.

La clase obrera tuvo que luchar con las armas que le permitían el Estado y el Derecho, la manifestación pública pacífica y las peticiones a la autoridad, usando también las armas que eran consideradas ilícitas, como: La Asociación Sindical y la Huelga.

A).- ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Fueron muchos los factores que influyeron al respecto, y uno de ellos fue cuando la máquina vino a suplir al hombre, trayendo como consecuencia el desempleo y las grandes aglomeraciones de hombres desocupados, se gestó la rebeldía contra la injusticia e inseguridad social de los obreros, surgiendo así nuevamente la idea de la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios.

Un segundo factor que dió surgimiento al nacimiento del derecho del trabajo, fue la aparición y el crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor más fuerte que dió vida y abundamiento al florecimiento de tal movimiento.

Consolidándose primeramente en Sindicatos para tomar fuerza y poder, pues era luchar contra la burguesía que sin lugar a dudas tuvieron que pasar por un sin número de obstáculos.

Desde los orígenes, el movimiento obrero conocedor de la exis

tencia de la ley fundamental de la historia, conciente de que se trataba de una lucha total de que nada tenían que esperar de su enemigo que era la burguesía y el Estado, la batalla del trabajador de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo.

1º Un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la conquista de los baluartes que tenían como lemas la negación de las libertades de coalición, de sindicación y de huelga, la toma de esos baluartes abriría el camino a la finalidad mediata y suprema.

2º La lucha para el poder a la burguesía, la negociación y -- contratación colectivas de las condiciones de prestación de los servicios.

Vuelvo a repetir, fue difícil la lucha de los Sindicatos y -- aun su misma existencia y fueron muchos los combates perdidos y muchos también los obreros que purgaron largas condenas.

A ciento cincuenta años de distancia la contemplación de aquellos acontecimientos, confirman la frase de Carlos Marx, el proletariado vivía en un mundo sin corazón, en una sociedad en la que el -- único móvil de la burguesía conquistadora consistía en el acapara--- miento de la riqueza para conducir la vida del lujo y de la ostentación, de ahí que sea verdad que la clase social burguesa que enterró el ideal ético de la vida y lo substituyó por la persecución implacable del afán de la riqueza, móvil de la historia de los últimos siglos.

En oposición a la crueldad y a la deshumanización de la socie

dad burguesa surge un tercer factor en la lucha al que podría llamarse " La Rebelión del Pensamiento "; escritores y polemistas de los - diversos sectores se reunieron coincidiendo todos ellos en una ética común, e ideal, modificar el sistema cruel de la propiedad privada-- proponiendo transformarlo en un orden económico, a fin de evitar que-- la injusticia se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblos.

Un primer grupo estuvo formado por los expositores de las doctrinas a las que Marx llamó "El Socialismo utópico"; Roberto Owen -- llegó a la conclusión de que todos los males y vicios de la clase -- obrera eran consecuencia de su miseria de donde la urgencia de ele-- var sus condiciones de vida con esas ideas y con su acción, contribuyó al desarrollo del movimiento cooperativo y al del trade-unionismo que fue la primer organización sindical importante de Europa y América.

Charles Fourier, pugnó porque el trabajo se hiciera agradable a los hombres, a cuyo efecto debían organizarse comunidades libres - de trabajadores para la producción de los bienes adecuados a las necesidades de los hombres, a las que dió el nombre de falansterios.

Mucho se discutió en torno a la terminología que llevaría --- nuestro derecho del trabajo. En un principio y en función a su origen se le llamó " Legislación Industrial o Leyes del Trabajo Indus-- trial", más tarde se hablaba ya de derecho obrero.

La actividad de los hombres que no prestaban un trabajo mate-

rial en las fábricas, se regía por los Códigos Civiles y Mercantiles o por leyes especiales, limitación que se fue borrando paulatimamente al grado que hoy en día puede afirmarse que el derecho del trabajo rige la totalidad del trabajo que se presta a otro.

La edad heroica concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, pero no puede fiarse -- una fecha, ni siquiera aproximada, porque varía de País a País, -- pues mientras el parlamento inglés reconoció la libertad de asociación en 1824, Francia esperó hasta el año de 1864 la derogación de las normas penales que sancionaban la formación de los sindicatos y las huelgas.

La evolución alemana fue más compleja, pues fue en el año - de 1872 cuando una Ley del recién formado Imperio generalizó las - libertades.

Se denomina Era de la tolerancia, a la época en que los - trabajadores podían ya asociarse libremente sin que el Estado interviniere para destruirlos; sin embargo la libertad de asociación no tenía el reconocimiento jurídico, sino que era asociaciones de hecho. Consecuentemente los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo.

Los trabajadores podían suspender su trabajo pero no podían paralizar las actividades de la Empresa, de suceder así el patrón tenía la facultad de contratar nuevos trabajadores y así continuar

las actividades. Si bien vino a ser cierto que la huelga dejó de ser un delito, era un ilícito civil cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador.

El Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto -- por la vida, un grito de los hombres que solo sabían de explota--ción y que ignoraban el significado del término "Mis Derechos como Ser Humano". Nació en la primera Revolución Social del Siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más hermosa cristali--zación histórica.

Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los--hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se ha--bía logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su liber--tad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud de la--servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había decla--rado la idea que ha alcanzado un perfil universal.

El derecho del trabajo son los nuevos derechos de la perso--na humana paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.

B).- EVOLUCION.

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesaa--rio porque explica el malestar y la inquietud sociales y las cau--sas que llevaron a la revolución y transformación política, so---

cial y económica que se inició en 1910, para virar treinta años más tarde al neoporfirismo cuasi-totalitario que vivimos. Siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aun ordenaciones-jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer.

LOS SIGLOS DE LA COLONIA

En las Leyes de Indias, España creó el monumento legislativo-más humano de los tiempos modernos; esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al Indio de América, al de los antiguos Imperios de México y Perú y a impedir la explotación despiadada que --llevaban a cabo los encomendados.

Es bien sabido que en los primeros años de la colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros.

Las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos, pero a pesar de --su grandeza Las Leyes de indias nunca se respetaron.

De acuerdo con el pensamiento Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política no eran los iguales de los vencedores. En los cuatro tomos de que se compone la recopilación, no existen disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que más bien son medios de misericordia, actos --

piadosos determinados por el remordimiento de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que eran cruelmente explotados mientras que el sistema de los gremios de la colonia el régimen corporativo Europeo fue totalmente distinto.

En el viejo continente las corporaciones disfrutaron de una gran economía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices, valía por voluntad de ellos sin necesidad de homologación alguna.

En la Nueva España por el contrario las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de gremios. En Europa las corporaciones fueron por lo menos en un principio un instrumento de libertad. En América las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder, un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, en Francia y en Italia las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios, y la disciplina de los talleres, según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados.

En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la Península, y por otra parte las ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias, los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial. Algunas orde-

nanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las cortes quienes les dieron muerte.

La Ley del 8 de junio de 1813, autorizó a todos los hombres -avecindados en las Ciudades del Reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

El Decreto Constitucional de Apatzingán expedido por el Congreso de Anáhuac, a sugerencia de las tropas libertadoras, Don José-María Morelos y Pavón con un hondo sentido liberal y humano declaró, en su Artículo 38 que " ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos excepto lo que formen la subsistencia pública ".

El párrafo doce de los sentimientos de la Nación Mexicana, --presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en la Ciudad de Chilpancingo en el año de 1813, expresa: " que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicten nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patrimonio, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto ".

Pero a pesar de la profundidad del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano, no conoció el derecho del trabajo, en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho Español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y sus --normas complementarias .

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su Nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y laboral, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Ana y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derechos.

Cuando los soldados de Juan Alvarez y Comonfort arrojaron al poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

La declaración de derechos de aquella asamblea, es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un profundo sentido individualista y liberal.

De lo anterior, es importante mencionar los Artículos Quinto y Noveno relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo - al principio de que " nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento y a la libertad de asociación.

En dos ocasiones se propuso al Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituían-

obstáculos insalvables. El celeberrimo Ignacio Ramirez, reprocho a la comision dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, -habló del derecho del trabajo, a recibir un salario justo, era la -idea del Artículo quinto y a participar en lo beneficios de la produccion; es la primera voz historica en favor de la participacion -de los trabajadores en las utilidades de las empresas y sugerir que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislacion adecuada -para resolver aquellos graves problemas, pero los diputados no adop-taron ninguna decision. En la sesion 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesion, industria y trabajo, -Ignacio Vallarta expuso su discurso sobre la explotacion de que ---eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla, pero cuando todo hacia creer que propondria el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo en armonia con el pensa-miento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitian la intervencion de la ley.

La urgencia de la Constitucion de 1857, confirmo entre noso-tros la Era de la Tolerancia, y nuestros juristas, con un sentido -humano de larga tradicion, al elaborar el Código Civil de 1870, --procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestacion de --servicios no podia ser equiparada al contrato de arrendamiento, por-que el hombre no es ni podia ser tratado como las cosas, el manda--to, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo forma-ron un solo titulo aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo la condicion de los trabajadores no refleja mejoras impor--

tantes en aquellos años.

El año de 1906 fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases; en el mes de junio los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y para suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos.

El día 1º de julio de 1906, año trágico el partido liberal, cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa que contenía el documento prerevolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales. El documento analiza la situación del país y la de las clases obrera y campesina, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrario y de trabajo, en este último aspecto el partido liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para legislación humana del trabajo, mayoría de los trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de catorce años, jornada máxima de ocho horas, --descanso semanal obligatorio, fijación de los salarios mínimos, --reglamentación del trabajo a destajo, pago del salario en efectivo, prohibición de los documentos y multas, pago semanal de las retribuciones, prohibición de las tiendas de raya, anulación de las deudas de los campesinos, reglamentación de la actividad de los medieros, --del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, indemnización por los accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y ta

lleres, habitaciones higiénicas para los trabajadores. La Ley del nueve de noviembre de 1906, definió al accidente de trabajo único - de los riesgos considerado como aquel que " ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él ", y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total. La inquietud social y política creció a partir de 1900 hasta hacerse incontenible en 1910.

La población campesina que conducía una servidumbre de miseria peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales halcones, por otra parte la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia cerrados a toda persona que no pertenecía a las clases privilegiadas. Los hombres despertaban por tercera ocasión, después de la guerra de independencia y de la revolución liberal y se prepararon para la que sería la primera revolución social del siglo XX.

Otra vez surgió el problema del Plan de Ayutla de 1854, la cuestión fundamental para los hombres de aquellos años, la condición imperiosa para cualquier acción posterior, consistía en poner fin a la dictadura gubernamental, que ya no era tanto del general Díaz cuanto de la burguesía territorial y del grupo llamado de los científicos que se había impuesto al anciano dictador.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el ---

Plan de San Luis, desconociendo al régimen Porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la constitución y a la introducción del principio de no reelección, haciendo también referencia - al problema agrario que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la revolución de política en social.

Los gobiernos de De la Barra y Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos, motivo que excitó la rebelión del Caudillo Sureño Emiliano Zapata, reencarnación del alma y del pensamiento de Morelos con un nuevo estandarte de revolución " tierra y libertad ".

En los años de 1911 y 1913, se sucedieron los gobiernos de Francisco de León de la Barra y de Francisco I. Madero y la traición militar de Victoriano Huerta. Una vez más se irguió el pueblo de México en defensa de su ley fundamental del sistema federal y de la legitimidad de sus gobernantes.

El 19 de febrero de 1913 la legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos.

El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha -- por el restablecimiento de la vigencia de la constitución violada; en él, el ejército del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario.

De él nacieron: La nueva constitución de 1917, la primera declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexi-

cano del trabajo . La declaración de derechos sociales de 1917, fuente del derecho agrario y del derecho al trabajo, nació como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller.

Nuevamente el hombre tuvo que lanzarse a la lucha como en la guerra de la independencia, ya que era el camino para lograr su propósito.

Antes de estos años sólo existía el derecho civil, fue preciso que para que naciera el derecho del trabajo, la revolución constitucionalista tuviera que romper con el pasado, destruir el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbar el imperio absolutista de la empresa.

Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, que lentamente, fue desprendido del derecho civil nació como un derecho nuevo, creador de nuevos -- ideales y de nuevos valores. Fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil.

El 15 de julio de 1914, cuando el General Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo de la revolución, inmediatamente los jefes de las tropas constitucionales iniciaron la creación del derecho del trabajo.

El 8 de agosto de este mismo año, se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos, poco más tarde en el Estado de Tabasco se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

Tuvo mayor importancia el movimiento creador del derecho del trabajo en los Estados de Jalisco y Veracruz.

En Jalisco, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornadas de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones.

El 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de " Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista ", substituído y superado por el 28 de diciembre de 1915 : jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la Ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 4 de octubre de 1914, se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en to

da la República: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año más tarde se promulgó en aquella entidad federativa la primera ley de Asociaciones Profesionales de la República.

En 1915, el General Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas: -- Agraria, de Hacienda del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo. Estas leyes contenían un ordenamiento jurídico.

La Ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 Constitucional, también reglamentó las instituciones colectivas, asociaciones, contratos colectivos y huelgas, estableció las normas de trabajo para las mujeres.

En el mes de abril de 1915, se elaboró el proyecto de la ley del contrato por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán, fue un proyecto bastante completo que reguló los contratos individuales y colectivos de trabajo.

El Gobernador Carranza, Jefe de la Revolución Constitucionalista en su discurso de 24 de septiembre de 1913 expresó:

Espera el pueblo de México que terminada la lucha armada a --

que convocó el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social. La lucha de clases, opóngase las fuerzas que se opongan, tendrá que estallar y las nuevas ideas sociales se impondrán en nuestras masas. La cuestión no es solo repartir -- tierras y las riquezas naturales, ni lograr el sufragio efectivo, -- ni abrir más escuelas. Es algo más grande y más sagrado: es restablecer la justicia, buscar la igualdad y establecer el equilibrio -- de la economía Nacional.

Más tarde Carranza convocó al pueblo a una asamblea constituyente que determinara el contenido futuro de la Constitución.

El proyecto de constitución produjo una profunda decepción -- en la asamblea pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó--debidamente asegurada: el Artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del Artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. En el Artículo quinto, los redactores del proyecto agregaron -- un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución, limi--tando a un año la obligación del contrato de trabajo.

En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al Artículo quinto de la constitución, donde quedaba establecido que la jornada máxima sería de ocho horas, prohibido el trabajo nocturno industrial de -- las mujeres y de los niños y consionó el descanso hebdomadario.

Don Fernando Lizardi, ilustre Director y Catedrático de la -- U.N.A.M., en su discurso sostuvo que las adiciones al Artículo quinto, estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento--

en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo, acto segundo abordó la tribuna el Diputado obrero por Yucatán Héctor Victoria, en su discurso está la idea fundamental del Artículo 123: La constitución deberá señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo, este señalamiento era absolutamente indispensable, pues de otra suerte los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios, Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores.

El jefe de la revolución tuvo noticia del debate y decidió adelantarse a los oradores diputados comisionando al Licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo. Macías en cumplimiento de lo ordenado pronunció un valioso discurso en el que expuso los principios que en su opinión deberían constituir las columnas del futuro derecho del trabajo.

Al concluir el debate, Macías y Pastor Roaix, Secretario de Fomento en el Gabinete Constitucionalista, designados a redactar un proyecto sobre el de nuevo título " Trabajo ". En base a los proyectos de Macías, la comisión formuló un anteproyecto sobre el que cambió impresiones con un grupo de diputados, y del que salió el proyecto final que se turnó a la comisión del congreso encargado de presentarlo a la asamblea. En su dictámen la comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios,-

modificó varias disposiciones y adicionó otras y propuso algunas - fracciones nuevas.

Después de una breve discusión, el Artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

C).- ANALISIS DEL ARTICULO 123 DE DONDE SE DERIVA LA RELACION DE - TRABAJO APARTADOS A Y B.

ARTICULO 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno- y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de em--- pleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

A : Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, - artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas; 1/

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete ho- ras. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciseis años; el trabajo nocturno - industrial para unas y otros; el trabajo de los establecimientos - comerciales, después de las diez de la noche para la mujer, y el -

1/ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. " Colec- ción Nuestras Leyes ", Pág. 101, Ed. Mexicanos Unidos.

trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciseis años; 2/

Nuestra Ley Federal del Trabajo en acato a estas disposiciones, en su Artículo 61, establece además la jornada mixta de siete horas y media.

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciseis, tendrán como jornada máxima la de seis horas; 3/

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 22 establece: quedará prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciseis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la Autoridad correspondiente de que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos; 4/

Hoy en día la mayor parte de empresas conceden dos días de descanso, desde luego el tiempo se paga durante el jornal de la semana. Dicho precepto se encuentra consagrado en el Artículo 69 de

2/ id., idem.

3/ id., idem.

4/ id., idem.

nuestra ley de la materia. El Artículo 71 recomienda que el descanso sea en domingo ¿ Por qué se habla del día domingo ?, esto no es más que por costumbre.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos -- que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su sala--rario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren ad--quirido por la relación de trabajo. En el período de la lactancia--tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada --uno para amamantar a sus hijos; 5/

En el Artículo 170 de nuestra Ley Federal del Trabajo, nor--ma lo relacionado al trabajo de las mujeres en estado de embarazo.

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán Generales y Profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramos de--terminados de la Industria o del Comercio o en Profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser--suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesio--nales se fijarán considerando, además las condiciones de las distinu

5/ ibid. Pág. 102.

tas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales; 6/

Es triste pero cierto, la realidad es que las mencionadas - Comisiones encargadas de revisar los salarios mínimos, no se han preocupado por el bienestar de los trabajadores, con un salario mínimo actual, no es el suficiente para satisfacer las necesidades primarias.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, - sin tener en cuenta sexo ni Nacionalidad; 7/

VIII . El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, com pensación o descuento; 8/

A excepción de lo que dispone el Artículo 97 de la Ley Fede

6/ id., idem.

7/ id., idem.

8/ id., idem.

ral del Trabajo en sus fracciones I, II, III y IV.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deberá repartirse entre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía general. Tomará así mismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado -- cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de explotación y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajado

res podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas; 9/

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni -- con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se -- pretenda sustituir la moneda; 10/

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo -- excedente un 100 % más de lo fijado para las horas normales. En nin -- gún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas dia -- rias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciseis años -- no serán admitidos en esta clase de trabajos; 11/

Precepto que se encuentra consignado en los Artículos 66, 67- y 68 de la Ley Federal del Trabajo.

XII. Toda empresa agrícola, industrial o de cualquier otra -- clase de trabajo, estará obligada según lo determinen las leyes re--

9/ ibid. Pág. 103.

10/ id. idem.

11/ ibid. Pág. 104

glamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a las cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta Fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar; 12/

12/ id., idem.

Esta fracción se encuentra consagrada en el Artículo 132 Fracción XX de nuestra Ley Federal del Trabajo.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación; 13/

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente; según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esa responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patron contrate el trabajo por un intermediario; 14/

XV. El patrón estará obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se

13/ ibid., Pág. 105

14/ id., idem.

trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso; 15/

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.; 16/

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros; 17/

Precepto que se encuentra consagrado en el Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto -- conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno; 18/

15/ id., idem.

16/ id., idem.

17/ id., idem.

18/ ibid. Pág. 106

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario para mantener precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;19/

XX. Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno;20/

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de acciones consignadas en la Fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; 21/

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por habertomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará las causas en que el-

19/ id., idem

20/ id., idem

21/ id., idem

patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización; igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él; 22/

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso de quiebra; 23/

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes: 24/

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular: 25/

22/ ibid. Pág. 107

23/ id., idem.

24/ id., idem.

25/ id., idem.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante; 26/

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notóricamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señale un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia por el obrero de las indemnizaciones.

zaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicio ocasionado por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores; 27/

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a títulos de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios; 28/

XXIX. Es de utilidad pública la ley del Seguro Social, y allí comprenderá, seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares; 29/

XXX. Así mismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados; 30/

27/ ibid. Pág. 108.

28/ id., idem

29/ ibid. Pág. 109

30/ id., idem

XXXI. La aplicación de las leyes de trabajo corresponda a - las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, - pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a: Industria Textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, minería hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; - empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en -- más de una Entidad Federativa y por último las obligaciones que, en materia educativa corresponden a los patrones en la forma y términos que fije la ley respectiva; ^{31/}

APARTADO B PARA LOS SERVIDORES DEL ESTADO.

Los derechos sociales que contiene son exclusivos para la burocracia:

Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo-

^{31/} id., idem.

extraordinario podrá exceder de las tres horas diarias ni de tres veces consecutivas; 32/

II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador - de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro; 33/

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán - menores de veinte días al año 34/

IV . Los salarios serán fijados en los presupuestos respecti- vos, sin que su cuantía pueda ser disminuída durante la vigencia de- éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo - para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República; 35/

V . A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo; 36/

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones- o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes; 37/

32/ ibid. Pág. 111

33/ id., idem

34/ id., idem

35/ id., idem.

36/ id., idem.

37/ id., idem.

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública; 38/

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia; 39/

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley; 40/

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos -- que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática

38/ id., idem.

39/ id., idem.

40/ ibid. Pág. 112

los derechos que este Artículo les consagra; ^{41/}

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas :

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; - las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, - la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia -- tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a la asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

^{41/} id., idem.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, - establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir de pósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirla, repararlas, o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social y regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos; 42/

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; 43/

42/ ibid. Pág. 113

43/ id., idem

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se registrarán por sus propias leyes; y el Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) en la Fracción XI de este Apartado en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; 44/

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social; 45/

En la historia de nuestro derecho del trabajo, pueden señalarse tres grandes momentos; el primero se dió en la Asamblea Constituyente de Querétaro cuando los diputados, al concluir unos bellos y profundos debates, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguran constitucionalmente condiciones justas de prestaciones de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura; el segundo momento fue la consecuencia y la constitución del Artículo 123 de nuestra Carta Magna que se inició con la legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931; el tercero de los momentos está constituido por los cuarenta-

44/ ibid. Pág. 114

45/ id., idem.

y nueve años que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo.

Sin duda alguna, todo esto siempre ha sido en busca del bienestar de la clase trabajadora, que afanosamente se ha luchado por obtener un mejor equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, la búsqueda de "JUSTICIA SOCIAL", principio que emerge del Artículo 123 Constitucional.

C A P I T U L O I I

NATURALEZA JURIDICA DE LAS DIVERSAS CATEGORIAS DE EMPLEO O
DE TRABAJO.

NATURALEZA JURIDICA DE LAS DIVERSAS CATEGORIAS DE EMPLEO O
DE TRABAJO.

DIFERENCIAS :

De hecho es importante clasificar las diversas categorías que existen con el entendimiento de que todos son trabajadores, lo que hace diferenciar es el trabajo que se desarrolla. La misma ley en su Artículo No. 88, expresa que: " Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que de sempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores ". ^{1/}

El derecho del trabajo, es un derecho netamente de la clase obrera o trabajadora, que nació derivado de las injusticias de ---aquélla época.

El derecho del trabajo apareció como la última rama que se --desprendió del tronco secular del derecho, por eso el contrato individual de trabajo no es mandato, compra-venta, ni arrendamiento, - como en un principio trató de encajarse dentro del derecho civil, - nació definitivamente como un derecho nuevo, como un contrato de trabajo.

A) OBRERO.

Del Artículo 123 Constitucional, se desprenden dos clases so-

^{1/} Baltazar Cavazos Flores.- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Pág. 180. Ed. Trillas.

ciales; una, la que se integra por personas humanas que son las que viven de su trabajo y que por lo mismo están agrupados en el factor de producción denominado trabajo, y la otra que no es sino la personificación de categorías económicas, determinados intereses y relaciones de clase que representan los explotadores o sea los capitalistas y los terratenientes y como el Artículo 123 se basa en el principio de lucha de clases, en la fracción XVIII habla de " Los derechos del Trabajo " y " Los derechos del Capital ", de aquí se deriva uno de los pilares de derechos sociales para la protección y tutela de la persona humana del trabajador y por consiguiente los derechos del capital son patrimoniales, porque el capital como factor de la producción es una cosa y las cosas no pueden ser protegidas socialmente, sino políticamente.

Por tanto, la sociedad mexicana está dividida en dos clases: explotador y explotados, lo que es lo mismo capital y trabajo.

El Artículo 123 es por consiguiente el derecho de la clase trabajadora, no solo del obrero sino del empleado, técnico, doméstico, artesano, etc.: Así lo hace dinámico la teoría integral que considera como integrantes de la clase obrera, no solo al obrero industrial, sino al trabajador intelectual, a todo el gran sector de prestadores de servicios, donde se incluye a los profesionales, técnicos, comisionistas, agentes de comercio en general.

Así pues, el concepto de clase es meramente económico y cada clase tiene su ideología; por tanto la ideología de la teoría inte-

gral es marxista, siendo precisamente la que constituye el sustrato. Nos dice el Artículo No. 8 de la Ley Federal del Trabajo que: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado " 2/

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo-toda actividad humana intelectual o material, independientemente -- del grado de preparación técnica, requerido por cada profesión u -- oficio. Del Artículo No. 123, la cual se identifica y se fusiona - necesariamente con el derecho social, los empleados públicos tam--bién son titulares de derechos sociales y pertenecen a la clase --- obrera. La extensión como miembro de una misma clase social del -- obrero al empleado público quedó consignado en el originario Artícu lo 123 y en el actual apartado B, los siguen comprendiendo dentro - de la clase obrera. Originalmente la clase obrera sólo la integran los trabajadores en la producción económica, esto es en la indus---tria pero a partir de la revolución industrial se fue incluyendo en ella a los ingenieros, empleados, técnicos, todos los que se sien--ten con el proletariado que es la única clase revolucionaria.

Una idea de la clase obrera del proletariado, de sus componen tes se encuentra en el manifiesto comunista de 1948. También perte necen a la clase obrera los miembros de las sociedades cooperativas, cuyo Artículo 1º textualmente dice:

2/ Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera.- Ley Federal del Tra bajo. Pág. 26, Ed. porrua, México 1980.

" Son sociedades cooperativas aquellas que reúnen las siguientes condiciones :

I. " Estar integradas por individuos de la clase trabajadora que aporten a la sociedad su trabajo personal cuando se trate de -- cooperativas de productores, o aprovisionen a través de la sociedad o utilicen los servicios que ésta distribuye cuando se trata de cooperativas de consumidores.

II. " Funcionar sobre principios de igualdad de derechos y -- obligaciones de sus miembros.

III. " Funcionar con un número variable de socios nunca inferior a diez.

IV. " Tener capital variable y duración indefinida.

V. " Conceder a cada socio un solo voto.

VI. " No perseguir fines de lucro.

VII." Procurar el mejoramiento social y económico de sus asociados mediante acción conjunta de éstos en una obra colectiva.

VIII." Repartir sus rendimientos a prórrata entre los socios - en razón del tiempo trabajado por cada uno, si se trata de cooperativas de producción y de acuerdo con el monto de operaciones realizadas por la sociedad en las de consumo." ^{3/}

^{3/} Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho del Trabajo., Pág. 247, Ed. Porrúa 1975.

La teoría integral como fuerza dialéctica enseña que el Artículo 123 concibe a la clase obrera como la única energía motriz que -- puede transformar económicamente a la sociedad mexicana, y que como -- única productora de riqueza está llamada a realizar la Revolución -- Proletaria, y esta teoría del Artículo 123 de la Constitución de --- 1917, que también es práctica, es alentada por el pensamiento marxista. Es incomprensible que la ley de cooperativas autorice la intervención de la autoridad política, Secretaría de Industria y Comercio en los conflictos entre los cooperativados que por ser trabajadores -- deberían ser de la competencia de los tribunales sociales del trabajo, es decir, de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los integrantes de las sociedades cooperativas tanto de producción como de consumo o para la construcción de casas para trabajadores pertenecen a la clase obrera.

Las clases sociales se separaron hondamente después de la expedición de la constitución de Querétaro de 1917 y económicamente se dividieron en terratenientes y capitalistas, o sea explotadores y explotados, obreros y campesinos.

B) EMPLEADO SINDICALIZADO.

En nuestra constitución en su Artículo 123, fracciones XVI y XVII expresan :

XVI. " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando --

sindicatos, asociaciones profesionales, etc."^{4/}

XVII. "Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros."^{5/}

La idea de la asociación profesionales, es universal, es la agrupación de los trabajadores para defenderse del poder capitalista.

En nuestra legislación fundamental, la asociación profesional tiene objetivos revolucionarios como que el Artículo 123 es el estatuto proteccionista y reivindicador de los trabajadores de los proletarios de la fábrica, del taller, de las oficinas privadas y del Gobierno, o sea de todos los prestadores de servicios.

En la vida colonial, la asociación de los trabajadores fue materialmente imposible por las condiciones que prevalecían en aquél entonces, a partir de la Independencia, tampoco se consiguió la libertad sindical, pues la industria incipiente y la situación en -- que se encontraban los trabajadores, les impidieron el goce de la libertad sindical y en consecuencia la asociación profesional; --

^{4/} Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Pág. 105 Ed. Mexicanos Unidos.

^{5/} id. idem.

sin embargo, como el hombre es un ser sociable por naturaleza, la manifestación gregoria de los trabajadores aflora en función mutualista.

Siendo la primera organización mutualista que se constituyó en nuestro país, la de sociedad particular de socorros mutuos. El 5 de junio de 1853, la comunidad con tales finalidades, constituía un fenómeno de hecho que se presentaba esporádicamente sin ninguna protección legal y al amparo de la tolerancia de las autoridades.

A partir de la Constitución política de 1857 se consagró en el Artículo 9º la libertad de reunión pero con fines políticos, más esta asociación no tenía carácter profesional, esto es, no se consignaba la auténtica libertad sindical por lo que los obreros recurrieron al mutualismo como única forma de congregación con fines benéficos, pero no clasistas.

La primera asociación de tipo profesional con objeto de vigilar los intereses del trabajo y luchar por la mejoría de las clases obrera y proletarias, fundada en 1872 bajo la denominación de "CIRCULO DE OBREROS ", el 5 de marzo de 1876 se fundó la confederación de asociaciones de los trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, -- constituyendo después de 1890 la orden suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, " La Unión de Mecánicos Mexicanos ", la Sociedad de Hermanos Caldeveros Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril y otras organizaciones de trabajadores que con la unión liberal "Humanidad " en Cananea y el " Gran Círculo de Obreros Libres ", en Orizaba fueron los organismos batalladores en las huelgas

de Cananea y Río Blanco; sin lugar a dudas la Casa del Obrero Mundial fue la organización que prestó mejores servicios a la clase trabajadora por el hecho de haberse encargado de doctrinar y luchar por la clase obrera.

En el año de 1913 la Casa del Obrero Mundial conmemoró por primera vez en el país el 1º de mayo, exigiendo además la jornada de -- ocho horas y el descanso dominical, desafiando la ira del usurpador-Victoriano Huerta, quien ordenó la clausura del gran órgano de los - trabajadores mexicanos el 27 de mayo de 1914; pero el 21 de agosto - del mismo año abrió nuevamente sus puertas la gloriosa organización- obrera que tanto contribuyó al desenvolvimiento de la asociación de- los trabajadores hasta el triunfo de la revolución constitucionali- ta y de la consagración del derecho de asociación profesional en el- Artículo 123 de la Constitución de 1917.

Nuestro Artículo 123 es la expresión genuina en un poder supe- rior que fue el congreso constituyente de Querétaro, en cuyo seno se creó un nuevo derecho social de asociación profesional que supera al de otras partes del mundo, por cuanto el derecho de asociación profe- sional tiene entre nosotros una función revolucionaria, no solo para obtener el mejoramiento constante de las condiciones económicas de - los trabajadores, sino que tiene por finalidad alcanzar su reivindi- cación, que es nada menos que recuperar la plusvalía hasta la socia- lización de los bienes de la producción.

El derecho de asociación profesional, a través de sus propios- estatutos y de su lucha, creó principios de emergencia en tanto se -

realizan los objetivos de la propia asociación profesional, éstos de rechos autónomos se consignan no solo en los estatutos sindicales -- que son las normas para los componentes de la asociación profesional sino que tienen una repercusión frente al poder capitalista, porque es el derecho creado por el pueblo obrero, porque la emancipación de los trabajadores debe ser obra de ellos mismos.

El derecho de asociación profesional se consagra en la frac---ción XVI del originario Artículo 123 para la defensa de los intere--ses comunes de los agremiados como derecho social de los trabajado--res y patrimonial de los empresarios porque la luz del precepto constitucional y de la teoría integral, los patrones no son personal si--no personificación de categorías económicas, puesto que representan--cosas o bienes. El sindicato obrero es expresión del derecho social de asociación profesional, que en las relaciones de producción, lu--cha no solo por el mejoramiento económico de sus miembros, sino por--la transformación de la sociedad capitalista.

El Artículo 123 de nuestra carta magna, incluye dentro del concepto empleados, no solo a los de carácter privado, sino también a -- los empleados públicos y tan es así que las primeras leyes locales -- reglamentarias del Artículo 123, se refirieron en particular a los -- derechos de los empleados del estado y de los municipios.

A partir del estatuto cardenista de los trabajadores al servi--cio de los Poderes de la Unión de 1938, se consagró en favor de los--burócratas el derecho de asociación profesional, consagrándose poste

riormente el apartado B, Fracción X, del Artículo 123 de la Constitución.

La nueva Ley Federal del Trabajo, en apego al Artículo 123 -- Constitucional, establece en relación con el sindicato y la liber-- tad sindical.

Artículo 356. "Sindicato es la asociación de trabajadores o -- patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de -- sus respectivos intereses." 6/

Artículo 357. "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa" 7/.

Artículo 358. "A nadie se puede obligar a formar parte de un-- sindicato o a no formar parte de él". 8/

Artículo 359. "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus-- estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, -- organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción." 9/

6/ Baltazar Cavazos Flores.- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematiza da, Pág. 292, Ed. Trillas, 1980.

7/ id., idem.

8/ id., idem.

9/ id., idem.

Artículo 360. "Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios a una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores - que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, en número de trabajadores de -- una misma profesión sea menor de veinte."^{10/}

Artículo 361. "Los sindicatos de patrones pueden ser:

I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, las [SIC], formados por patrones de una o va--

^{10/} ibid, Pág. 293

rias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.^{11/}

Artículo 362. "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años." ^{12/}

Artículo 363. "No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza." ^{13/}

Artículo 364. "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. - Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud del registro del sindicato y la en que se otorgue éste". ^{14/}

Artículo 365. "Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;

II. Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros

^{11/} id., idem.

^{12/} id., idem.

^{13/} ibid., Pág. 294

^{14/} id., idem.

bro y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III. Copia autorizada de los Estatutos; y

IV . Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva." 15/

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores, serán autorizadas por los secretarios generales, de organización y de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Artículo 366. "El registro podrá negarse únicamente:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el Artículo 356;

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el Artículo 364; y

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el Artículo anterior " 16/

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

15/ id., idem.

16/ id., idem.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Artículo 367. "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta de Conciliación y Arbitraje".^{17/}

Artículo 368. "El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades." ^{18/}

Artículo 369. "El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales." ^{19/}

^{17/} ibid. Pág. 295

^{18/} id., idem

^{19/} id., idem

La junta de Conciliación y Arbitraje, resolverá acerca de la - cancelación del registro.

Artículo 370. "Los sindicatos no están sujetos a disolución, - suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa."20/

Artículo 371. " Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá con-
stituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V.- Condiciones de admisión de miembros;-

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones dis-
ciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas si-
guientes:

a) La Asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto
de conocer la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el

procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones -- que integran el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d).- La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e).- Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos -- terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección; por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones se requiere que concurren las dos

terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Período de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición, y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical;

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea".^{21/}

Artículo 372. "No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I Los trabajadores menores de dieciséis años; y

II. Los extranjeros."^{22/}

^{21/} ibid. Pág. 296-297.

^{22/} id., Idem.

Como hemos descrito anteriormente, los sindicatos se clasifican de conformidad con lo establecido en el Artículo 360. Tanto los sin dicatos registrados por las autoridades conforme a la Ley, así como aquellos que por cualquier circunstancia no hubieren sido registra-- dos por las autoridades encargadas de esta actividad administrativa-- laboral, dentro de los términos que al efecto se les señale, gozarán de personalidad jurídica para todos los efectos que sean procedentes, conforme a nuestro derecho del trabajo. Nuestra teoría integral impulsa el derecho de asociación profesional, para el efecto de que el trabajador en su beneficio se integre en el sindicato, y el sindica to a su vez se integre en el estado de derecho social comprendido en nuestra Constitución Política.

Independientemente de la rigurosa personalidad jurídica, los -- sindicatos de trabajadores tienen una personalidad social, caracte-- rística que los distingue de cualquier otro tipo de organización.

Por todo lo anterior, se entiende por empleado sindicalizado a-- todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización-- sindical legalmente constituida.

c) EMPLEADO DE CONFIANZA.

La nueva Ley habla abiertamente el caso de los empleados de con fianza, en la exposición de motivos, se sostuvo que el concepto de-- trabajador de confianza ya tenía gran importancia para la administra-- ción de las empresas y que, en lugar de establecer una lista de los-- puestos que típicamente deben considerarse de esa naturaleza, dispo-- niendo también que podían incluirse otros por razón de analogía.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, sólo se refería a los - trabajadores de confianza en sus Artículos 48 y 126, Fracción X, - en términos sumamente vagos e imprecisos y además contradictorios.

Dichos Artículos preceptuaban textualmente lo siguiente:

Artículo 48. "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de ésta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa."^{23/}

Artículo 126. "El contrato de trabajo terminará, Fracción X:- Por perder la confianza del patrón el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste -- existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su -- despido.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un - puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo."^{24/}

El Artículo 48, parecía referirse a los empleados de confianza, como trabajadores distintos de las personas que desempeñan -- puestos de dirección o inspección de las labores y por contra la - Fracción X, del 126, parecía confundir a los empleados de confianza precisamente con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

^{23/} Dr. Baltazar Cavazos Flores.- Los trabajadores de confianza
Ed. Jus. Pág. 20

^{24/} id. idem.

El concepto empleado de confianza, fue utilizado por vez primera en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado en la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, que se celebró en la -- Ciudad de Washington en el año de 1919.

Más tarde fue adoptada por la legislación Belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los Artículos 40., 48 y 126, Fracción X; - de la Ley respectiva.

En el proyecto presentado a la conferencia de Washington, se decía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados - que desempeñaban puestos de confianza, de dirección o administración, pero en el debate se aclaró el alcance de éste Artículo, por haberse visto que de dar una interpretación gramatical a sus términos resultaría que mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que - el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados -- que por razón de funciones tenían a su cargo la marcha y el destino - general de la negociación, o aquellos que también, por razón de sus -- funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa, y se dijo además que el término empleado de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, eso es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada caso, por lo que si la junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimándolos - indispensables para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y - no ha violado el espíritu de los Artículos respectivos." 25/

25/ Ejecutoria del Amparo 2/38 2da. Cía. Mexicana de Petróleo "El -- Aguila"

El maestro De La Cueva, propuso la fórmula siguiente:

"Debe hablarse de empleado de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de su establecimiento o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores."^{26/}

Fórmula que el Dr. Baltazar Cavazos Flores, le parece un tanto exagerado, ya que existe infinidad de modestos trabajadores que de acuerdo con nuestros textos legales pueden ser de confianza, sin -- que su intervención en la empresa revista la importancia vital de -- que habla el maestro De La Cueva.

La categoría de trabajador de confianza, no está contemplada en la declaración de derechos sociales, pero no creemos que su aceptación en la Ley del Trabajo, viole las normas constitucionales por que los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan -- de todos los beneficios del Artículo 123, con las modalidades que -- no destruyen aquellos beneficios derivados de la naturaleza de sus funciones.

Los trabajadores de confianza son trabajadores que constituyen uno de los trabajos especiales que se contemplan en el título sexto de la Ley mencionada.

El Artículo 90. de la Ley Federal del Trabajo, que pretende de finir a los trabajadores de confianza que sin lograrlo, reza:

^{26/} Mario De La Cueva, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág.- 155, Ed. Porrúa.

Artículo 9º: "La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."^{27/}

Artículo 11º: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."^{28/}

Por lo anterior, cabría preguntar ¿Los gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa son trabajadores de confianza o son representantes del patrón?

Concluyendo sobre todo lo anterior, y si realmente se quiere ayudar a los trabajadores de confianza es preciso excluirlos del Título Sexto, referente a trabajos especiales, aplicándoseles íntegramente las mismas disposiciones que las relativas a los trabajadores en general.

^{27/}Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980. Pág. 27, Ed; Porrúa.

^{28/}Op. cit. Pág. 28.

El maestro Miguel Cantón Moller, en su libro "Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana nos dice".

"Mucho se discutió el si eran o no trabajadores; hubo resoluciones en pro y en contra de la tesis y también en la doctrina se plantearon el problema los tratadistas. El Dr. Mario de la Cueva, en su derecho mexicano del trabajo llegó a la conclusión originalmente de que no eran trabajadores, ya que se trataba de altos empleados, que la contratación de este tipo de personas es intuitu personae y que para la designación de un director o de un gerente tiene caracteres similares a los que corresponde a la de un profesionista liberal, además de otras cuestiones relativas a la forma de pago y a la jornada.

Para el tratadista J. Jesús Castorena, la relación entre la empresa o patrón y su personal de confianza configuran un mandato y no un contrato de trabajo, tomando en consideración de los actos de servicio que lleva a cabo el Mandatario, sirven al objeto del contrato, mientras que los del trabajador son el objeto de la relación jurídica."^{29/}

¿Qué se entiende por trabajador de confianza?, pregunta que no se le ha dado respuesta correcta, al menos de una manera satisfactoria para todos, y buena prueba de ello es que la Ley de 1931 no da un concepto preciso a pesar de que la condición de confianza excluía a los trabajadores, así considerados de beneficios importantes; el Artículo 48, establecía:

^{29/} Dr. Baltazar Cavazos Flores.- Los trabajadores de confianza, -- Pág. 34, Ed. Jus.

Las estipulaciones del contrato colectivo, se extiende a todas las personas que trabajen en empresas, aún cuando no sean miembros - del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta -- disposición a las personas que desean tener puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

La impresión de este concepto tuvo como consecuencia que se -- buscara una definición más clara a través de los contratos colectivos de trabajo, fórmula que después resultó deficiente ya que, in-- tentándose en principio impedir que los sindicatos tuvieran derecho a designar a los empleados de confianza, después se alcanzó un de-- fecto distinto, ésto es, que la definición de tales puestos se ha-- cían sin oír a los interesados.

Al proyecto de nueva Ley, el problema de los empleados de con-- fianza fue uno de los más controvertidos, participando en la polémica tanto los miembros de la comisión redactora, como los represen-- tantes de los sectores. Ello motivó que se modificara reiteradamen-- te el texto del proyecto.

En la exposición de motivos "La Ley de 1970, se dice que los - trabajadores pidieron que se redujeran las fracciones y rechazaron la idea de que en la fracción final se diera entrada a la analogía. Por el contrario el sector patronal pidió que se ampliara la lista"

Ante la divergencia de opiniones, se dice que en la exposi--- ción de motivos de los sectores trabajo y capital, se llegó a la - conclusión de que era preferible un concepto general a cuyo fin se adaptaran las ideas siguientes: Los trabajadores de confianza son

trabajadores según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación de trabajo, con las modalidades - que impone su naturaleza.

La solución final se encuentra reflejada en el Artículo 9o. -- que dice:

Artículo 9o. "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones designadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que - se relacionan con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento"^{30/}

Para Cavazos Flores, el Artículo 9o. es contradictorio, en -- cuanto al párrafo primero que califica de correcto, contradice el - segundo; que determinadas funciones tienen el carácter de confianza sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto.

La realidad de todo es que si bien, viene a ser cierto que en la exposición de motivos, el Artículo 9o., vino a ser más claro al respecto, sin embargo no arroja mayores luces.

La nueva Ley Federal del Trabajo no prohíbe la sindicalización de los empleados de confianza, por lo que, llevando los requisitos legales, podrán constituir sus propios sindicatos para la defensa -

^{30/} Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980. Pág. 27, Ed. Porrúa.

de sus intereses comunes, pues el impedirles el derecho de Asociación Profesional, implica una violación a la Fracción XVI del Artículo 123, por lo que las Autoridades del Trabajo están obligadas a registrar los Sindicatos de empleados de confianza.

C A P I T U L O I I I

LA DENOMINACION DE EMPLEADOS DE CONFIANZA

LA DENOMINACION DE EMPLEADOS DE CONFIANZA

A) LA LEY.

En ninguna de las 31 fracciones de nuestro Artículo 123 Constitucional se habla de los Trabajadores de Confianza por lo que podemos corregir que dicha denominación es inconstitucional.

Mario de la Cueva dice que los trabajadores de confianza están amparados por el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, pero que por los caracteres particulares de algunos trabajos, la ley se vió obligada a crear la categoría de empleado de confianza y la sometió a un régimen especial, desde luego sin contrariar los principios del mencionado Artículo 123.

Siendo la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, mal puede reglamentar algo que no está previsto en ésta.

Si una Ley reglamentaria se excede en relación con la Ley que reglamenta, debe considerarse Anticonstitucional, ya que no puede ni le es dable establecer distinciones donde la principal no lo hace, ya que desde luego y como es sabido, donde la Ley no distingue no se debe distinguir.

En el proyecto de la actual Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza se denominó bajo el rubro de "TRABAJOS ESPE--

CIALES ", quizá con el propósito de protegerlos jurídicamente de manera especial.

Sin embargo, dicha protección resultó teórica, ya que en la práctica no sólo se les dió un tratamiento de preferencia como dichos trabajadores lo esperaban, sino por el contrario se les limitó, en la mayoría de los casos muchos de los derechos, ya adquiridos -- que les otorgaba la ley de 1931.

El Artículo 9º de la Ley actual establece lo siguiente:

" La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento ".^{1/}

Lamentable por cierto éste artículo, vino a complicar más la situación y a obscurecer más el panorama de los trabajadores de confianza.

Si alguien desea saber a ciencia cierta, quienes son empleados de confianza, el camino a seguir es consultar el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo, a fin de saber a quiénes se les considerara como tales en dicho contrato.

^{1/}Baltasar Cavazos Flores, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, Pág. 138, Ed. Trillas 1980.

Sin embargo, dicho procedimiento resulta equivocado, pues ya es sabido que aunque en el contrato colectivo existan muchos puestos como de confianza, si en realidad no son, aunque estén, no son, y si hay muchos que no están, si son, aunque no estén, seguirán siendo.

Luego lo que diga el contrato colectivo no tiene ninguna validez jurídica al respecto, por lo que quedaría la alternativa de -- acudir nuevamente al Artículo 9º de nuestra Lev, pero como éste es -- confuso y contradictorio, no se puede llegar a una correcta solución.

Enseguida transcribimos lo dicho en la exposición de motivos en relación con los trabajadores de confianza.

El proyecto cambió el término de "Empleados de Confianza", - que se viene utilizando por el de "Trabajadores de Confianza", a fin de dejar consignado con la mayor precisión que estas personas son -- trabajadores y que únicamente en función de ciertas características -- especiales están sometidas en algunos aspectos a una reglamentación -- especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas -- en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consig -- nan en el proyecto, tales como: Aguinaldo, Prima de Vacaciones, Pri -- ma de Antigüedad, Remuneración del Servicio Extraordinario, cosa que en la práctica a este último precepto no se lleva a cabo con dichos -- trabajadores de confianza.

El proyecto se propuso respetar, hasta donde es posible, el -- principio de igualdad con los demás trabajadores, a cuyo fin el Ar -- tículo 182 previene que los salarios de los trabajadores de confian --

za no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa.

El Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

" Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."^{2/}

A tal precepto cabría preguntar.

¿ Los gerentes y demás personas que ejercen funciones de Dirección o Administración en la empresa son trabajadores de Confianza o son representantes del Patrón ?.

Dichas personas poseen una dualidad característica, por una parte son trabajadores frente a las empresas y por otra, son representantes del patrón frente a sus subordinados.

Cabe mencionar que con la Nueva Ley Federal del Trabajo, los empleados de confianza muchas de las veces se encuentran por debajo en prestaciones con los empleados sindicalizados. Descontento que tratan remediar los patrones, dándoles diplomas, medallas y muchas de las veces relojes, sin percatarse que los trabajadores de confianza lo que necesitan es dinero.

^{2/} op.cit. Baltazar Cavazos Flores, Pág. 139

B) EXCEPCIONES :

La Ley Federal del Trabajo ha aportado en un Capítulo a los Empleados de Confianza denominado " Trabajos Especiales "

DISPOSICIONES GENERALES:

Artículo 181. previene : "Los Trabajos Especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no los contraríen." 3/

Artículo 182 de la Ley de la Materia previene que: " Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento." 4/

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 efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley." 5/

3/ Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980, Pág. 114, Ed. Porrúa.

4/ ibid. Pág. 115

5/ ibid. Pág. 116

La primera parte de este precepto se pretendió justificar en la exposición de motivos de la Ley, aduciéndose que "Los Trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza, están de tal manera vinculados con los empresarios que no podrán formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios."

Lo cierto a todo esto es que se coarta el derecho de asociación profesional de los trabajadores de confianza que al prohibirse les que se afilien al sindicato de la empresa, de hecho se les deja sin posibilidad de afiliación a cualquier otro sindicato.

La Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, estipula --- que: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc." 6/

Artículo 184 : "Las condiciones de trabajo contenidas en el - Contrato Colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo." 7/

Artículo 185 : "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el Artículo 47. "

6/ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Pág. 105, Ed. Mexicanos Unidos.

7/ Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980, Pág. 116, Ed. Porrúa.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley." 8/

Artículo 186 . "En el caso a que se refiere el Artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un --- puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa iustificada - para su separación." 9/

Artículo 363 . "No pueden ingresar en los sindicatos de los - demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza." 10/

Artículo 462 . Fracción II. "No se computarán los votos de - los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan in-- gresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del- escrito de emplazamiento de huelga" 11/

El Artículo 127, Fracción II, del Capítulo VIII, de la Ley Fe- deral del Trabajo en vigor, limita injustamente el derecho de los -- trabajadores de confianza para participar en las utilidades.

8/ id., idem.

9/ ibid. Pág. 117

10/ op.cit. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Pág. 172

11/ op. cit. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Pág. 206

Fracción II. "Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo!"^{12/}

La Constitución no distingue entre trabajador de confianza y otros que no lo sean.

C A P I T U L O IV

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Durante muchos años se sostuvo por los principales tratadistas laborales que el Derecho del Trabajo se encontraba siempre, en constante evolución.

Nada más alejado de la realidad, el Derecho Laboral sí ha -- evolucionado, pero sólo en cuanto a su forma, pues su esencia siempre ha sido la misma, no se ha modificado y nunca se podrá cambiar.

El trabajador de ayer, el trabajador de hoy y el trabajador_ de mañana, siempre ha tenido y tendrá por objeto, ganar más y trabajar menos, y ésto se aplica por igual al trabajador de Latinoamérica que al trabajador de Europa o al trabajador de la China Comunista.

El querer ganar más y trabajar menos, tiene su sustentación_ en la Ley no derogada aún, del mayor provecho por el menor esfuerzo, que es la más antigua de la humanidad y la más legítima.

Por ello, el Derecho del Trabajo siempre ha tratado de prote_ ger al trabajador, mediante normas que le puedan proporcionar un mayor salario y una menor jornada, principios éstos, de salario mínimo y de jornada máxima, que constituyen la esencia misma y el desideratum de esta materia.

Sin embargo, las normas laborales a menudo no se cumplen en_ la práctica.

Existen miles de trabajadores que no reciben el salario mínimo y existen otros muchos más, que se encuentran sujetos a jornadas inhumanas de trabajo.

El rico y el fuerte siempre han abusado del pobre y del débil, de ahí la necesidad de legislar en favor de los trabajadores a fin de garantizarles una vida decorosa, una vida digna de ser vivida.

Para poder hacer efectivos los derechos consignados por la Ley, se requiere que existan instrumentos adecuados para ello, ya que de otra manera, serían letra muerta, imposible de exigir.

El derecho de huelga, se ha dicho, es el medio más eficaz -- por el cual se puede persuadir al empleado para que cumpla con sus obligaciones; es el derecho fundamental de la clase trabajadora, -- irrestricto e irrenunciable.

Las huelgas normalmente son el resultado de un descontento y constituyen una legítima reacción contra la explotación patronal, proliferan cuando se empieza a descomponer un sistema capitalista aburguesado en donde los patrones son los titulares de todos los derechos y los obreros de sólo las obligaciones.

De acuerdo con el Artículo 450 de la Ley de la Materia toda huelga deberá tener por objeto:

" 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 patrones 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 patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su 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 o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los Artículos 399 bis y 419 bis. " 1/

1/ Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera.- Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980, Pág. 200. Ed. Porrúa.

La ley establece que la suspensión del trabajo para que sea lícitamente válida deberá hacerse por la mayoría debiéndose entender ésta la mitad más uno de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o negociación respectiva.

La mayoría basta que exista en el momento del recuento.

Para determinar la mayoría no debe distinguirse si los trabajadores son libres o sindicalizados. (Semanao Judicial de la Federación LXXX, Pág. 3100; LXXX, Pág. 1841 y XCVIII, Pág. 1645).

En el expediente 197/47 de la Fábrica de Hilos "El Salvador" se resolvió lo siguiente: "no puede aceptarse la tesis de que el derecho de huelga corresponda, aisladamente, a sindicatos minoritarios o a cada una de las categorías, profesiones o gremios que existan dentro de una empresa." Los empleados de confianza no deben ser considerados en el recuento.

La ley resulta un tanto cuanto confusa al establecer que en caso de huelga los trabajadores de confianza no serán tomados en consideración para determinar la mayoría, ya que por otro lado dispone que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rijan en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo, por eso y más cuando existe huelga en alguna empresa, los trabajadores de confianza como bien dijera el Dr. Baltazar Cavazos Flores " Son trabajadores que tienen su cora-

zón con la empresa pero su estómago con el sindicato." 2/ pues es de entenderse que cuanto más obtenga el sindicato irá en beneficio de esta clase de trabajadores, lo que quiere decir que están supeditados a los logros de los sindicatos.

El juicio laboral tiene por objeto lograr la declaración o resolución de la autoridad sobre la obligación que tiene el demandado de satisfacer el derecho de que es titular el actor.

Los contratos individuales y colectivos toman su fuerza precisamente de la disposición legal que les ha conferido la ley, de ahí que al haberse obtenido un laudo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se ha logrado la declaración del Estado sobre la legitimidad o ilegitimidad de la pretensión de alguna de las partes. Si no hubiera forma de ejecutar estos laudos, las declaraciones jurisdiccionales carecerían de valor práctico y no cumplirían la finalidad de la norma jurídica. Por ello dictada una sentencia definitiva la autoridad tiene la obligación de ejecutarla y las partes el derecho de pedir que se realice esa ejecución.

La ley en su Artículo 842 establece que las partes pueden -- convenir en las modalidades del cumplimiento de los laudos, lo cual deberá lograrse para que dentro de las 72 horas siguientes queden ejecutados.

Si la parte que fue condenada a dar o hacer algo se declara
2/ Baltazar Cavazos Flores.- "Los Trabajadores de Confianza". Pág. 51. Ed. Jus. México 1979.

en rebeldía la autoridad tiene a su alcance medios para hacer que se ejecute el fallo dictado. La obligación de dar consiste precisamente en pagar el objeto debido al acreedor. Para lograr esta finalidad los presidentes de las juntas tienen la facultad de ordenar el embargo de bienes del deudor y, en su caso, venderlos en subasta para pagar con ellos al acreedor.

El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo.

La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación de trabajo.

La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón.

Eventualmente se pueden celebrar contratos de trabajo o dar nacimiento a relaciones de trabajo, por tiempo determinado o por obra determinada, en uno y otro caso la duración de la relación no estará sujeta tanto a la voluntad de las partes como a la subsistencia de la materia de trabajo. Así lo establece el Artículo 39,

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho de conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: Si ésta es -

indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere - causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar labo-- rando, en otras palabras puede expresarse que el patrón por regla - general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosa-- mente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta - su terminación natural.

En 1962 el Presidente López Mateos intentó restituir a los - trabajadores su derecho a la estabilidad. Para ello se modificó la fracción XXI del inciso "A" del Artículo 123 Constitucional que que_ dó redactado de la forma siguiente:

XXI.- "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al_ arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará -- por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemni-- zar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la frac-- ción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dara_ por terminado el contrato de trabajo ". 3/

A su vez se adicionó la fracción XXII del siguiente párrafo: "La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido - de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una -- indemnización ". 4/

3/ Nestor de Buen L.- Derecho del trabajo. Pág. 548, Ed. Porrúa.

4/ Id., Idem.

Estas modificaciones fueron severamente criticadas por el -- Maestro Trueba Urbina al señalar que "la reforma vigente ... acaba - con el principio de la estabilidad absoluta ..." 5/

La nueva Ley reglamenta los casos de excepción al derecho al trabajo y sin lugar a dudas la estabilidad es relativa., En el Artículo 49 se incluyen esas excepciones.

49. "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se - determinan en el Artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje_ que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente_ con él y la Junta estiman, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En caso de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

5/ Alberto Trueba Urbina.- El Nuevo Artículo 123, Pág. 257, Ed.-- Porrúa.

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales. " 6/

Dentro del capítulo de los "trabajadores especiales" se encuentran los llamados trabajadores de confianza, clasificados como uno de los tipos de trabajador cuyas características especiales y tratamiento diferencial con respecto a ciertos derechos, como a la estabilidad en el empleo, del que no gozan los trabajadores de confianza se hace preciso una clara delimitación del concepto.

El concepto de "trabajador de confianza" ha sido y lo sigue siendo un concepto difícil. Antes de la Reforma Constitucional de 1962 que reestableció, parcialmente, el principio de la estabilidad en el empleo, en realidad la importancia del concepto era relativa, y solo afectaba a las relaciones colectivas, en la medida en que el patrón se reservaba siempre el derecho de nombrar al personal de confianza el cual no podía formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores. A partir de 1962, el hecho de que un trabajador fuera calificado como de confianza adquirió una especial importancia, en razón de que en la fracción XXII, del inciso "A", del Artículo 123 Constitucional se permitió eximir al patrón, en algunos casos, de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización y en el Artículo 124, Fracción IV de la Ley de 1931, al reglamentar esa disposición se incluyó entre los casos de excepción a los trabajadores de confianza.

El problema adquirió entonces una importancia particular, pe

6/ Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera.- Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980. Pág. 49, Ed. Porrúa.

ro se dió el caso de que, a falta de un concepto preciso en la Ley, se recurriera preferentemente a la contratación colectiva. Trayendo como consecuencia que por un pacto celebrado entre dos personas ajenas al interesado, se definió un puesto como de confianza y se dejaba al titular, sin haber sido oído, en una condición que podría resultarle peligrosa con respecto a su permanencia en el trabajo. Es decir, por virtud del convenio entre el sindicato y el patrón, al que era ajeno el trabajador, quedaba establecida su situación en la empresa. Evidentemente la situación es injusta y antijurídica.

LOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN.

El concepto de "representante del patrón" no excluye la condición de trabajador, al menos en la etapa actual de la jurisprudencia laboral. Durante muchos años se discutió si los directores, gerentes generales y demás funcionarios que podrían estar sujetos a los vaivenes económicos de la empresa, por medio de su participación en los resultados, podrían o no tener el carácter de trabajadores. Y se afirmó que era suficiente que fuesen socios de la empresa, aún cuando minoritarios, para que quedarán excluidos, tanto de los beneficios de la Ley Federal del Trabajo, como de la Ley del Seguro Social.

El criterio actual es diferente. La relación mercantil o civil existente entre un socio y la empresa es ajena a la laboral que pueda establecerse paralelamente entre ellos.

En realidad, la Ley actual, que sigue en esta materia el mo-

delo anterior, lo único que intentó al confirmar el concepto de "representante del patrón", en su Artículo 11, fue eludir el fraude -- frecuente cometido por las empresas en sentido de conocer cualquier conducta de un funcionario, que hubiera podido generar responsabilidades laborales, invocando que no tenía el carácter de mandatario. -- Briseño Garduño y Cavazos Flores, al comentar el Artículo 11 de la Ley, dicen precisamente, lo siguiente: "Esta norma evita la formalidad del mandato en los términos del Código Civil para las relaciones jurídicas laborales, v.gr., contratación, despido, cambio de -- condiciones de trabajo, etc." 7/

No debe olvidarse, sin embargo, otro efecto de la norma: En todo caso los trabajadores deberán de cumplir las órdenes que recibían de los "Representantes del Patrón", según se dispone en el Artículo 134, Fracción III, que les obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante.

TRABAJOS ESPECIALES.

La reglamentación de los trabajos especiales, está regida -- por el Artículo 181, que dice: Que se rigen por las normas que se -- consignan para cada uno de ellos y por las generales de la Ley, en cuanto no la contraríen; dentro de este capítulo se encuentran los -- llamados trabajadores de confianza.

El proyecto cambió el término de "Empleados de Confianza", -- 7/ Nueva Ley Federal de Trabajo comentada y concordada COPARMEX, México 1970. T. II. Pág. 134.

que se viene utilizando por el de "Trabajadores de Confianza", a -- fin de dejar consignado, con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades -- contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios -- que se consignan en el proyecto, tales como: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etc.

El proyecto se propuso respetar, hasta donde fue posible, el principio de igualdad con los demás trabajadores, a cuyo fin, el -- Artículo 182 previene que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajadores -- semejantes dentro de la empresa.

El Artículo 183 resuelve lo relativo a las relaciones entre -- los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: No podrán -- formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales; los trabajadores han sostenido en -- forma invariable que los de confianza están de tal manera vincula-- dos con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses -- obreros frente a los empresarios. Por la misma razón, sostienen -- también los trabajadores que no deben ser considerados en los re- -- cuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los -- intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza deposita da en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras.

El Artículo 184 analiza la aplicación de los contratos colectivos a los trabajadores de confianza; previene que las relaciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo se extienden al personal de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza se refiere a la rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo: Las disposiciones del Artículo 123 Constitucional no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir -- que ningún trabajador, cualquiera que sea la condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo.

El proyecto consideró que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el regulamiento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, porque si tal cosa se hiciera, los trabajadores de confianza, quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo que haría imposible su existencia. Por estas consideraciones se adoptó una posición intermedia, que consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue injustificado.

LOS ALTOS EMPLEADOS Y OTROS CONTRATOS ESPECIALES.

Mucho se discutió si los altos empleados de una empresa estaban ligados a la misma por un contrato de trabajo, o si era distinta su relación jurídica.

Para ello fue necesario rectificar esas polémicas, existiendo en la actualidad tesis perfectamente estructuradas y fundadas, - en las que se sostiene que los altos empleados de una empresa sí es tán ligados a la misma por virtud de un contrato de trabajo.

Tal resolución resulta obvia, si se considera que el alto -- empleado, aunque sea representante del patrón ante los demás trabajadores, no es el patrón mismo.

Los servicios de un director o jefe del departamento de una emp re s a se contratan para que, de acuerdo con las instrucciones -- del patrón, lo represente y dirija las labores en la negociación, - habiendo una clara subordinación jurídica.

Los altos empleados tienen jornada de trabajo, sueldo o sal ar io y una situación general que en nada se diferencia desde el punto de vista de la relación laboral, con la que tiene el resto de -- trabajadores de una empresa.

A pesar de que la Suprema Corte ha llegado a sostener, que - el Presidente del Consejo de Administración de una sociedad debe -- considerársele como un asalariado, no es de dudarse que esta tesis__

ha ido demasiado lejos, pues las sociedades, como personas morales, pueden ser patronos, que necesariamente necesitan ser sujetos que -- permanentemente guarden relación con sus trabajadores, y el organo -- que personifica al patrón en las sociedades, principalmente en las -- anónimas, es el Consejo de Administración, cuyos miembros y sobre -- todo su presidente, actúan diariamente en el manejo de la agrupación, por lo tanto, desde el punto de vista laboral son los patronos de la empresa.

Otra cosa muy distinta es hablar del gerente, máxime que en -- ocasiones se acostumbra nombrar a varios gerentes para las distintas ramas de la administración, pues éstos aún cuando pudieran ser accio -- nistas en sus funciones de gerentes, actúan como empleados de la so -- ciedad quienes están subordinados jurídicamente al Consejo de Admi -- nistración. Con mayor razón los funcionarios que están abajo de -- ellos jerárquicamente, que no son el patrón, sino que actúan en su -- nombre y le están subordinados, prestándole su fuerza de trabajo pa -- ra el mejor logro de los fines de la negociación.

Los altos empleados de una negociación tienen el carácter de asalariados aún cuando su sueldo, por razón natural debe ser más al -- to que del resto de los trabajadores de la empresa pero esto no quie -- re decir que la cuantía del mismo, por sí sola, pueda orientar crite -- rio alguno para definir su característica, es indudable que el traba -- jo de éstos es el más delicado, siendo de ahí natural que debe ser -- mejor remunerado. La responsabilidad aumenta considerablemente a me -- dida que se sube en la escala de la jerarquía administrativa y cual -- quier error tiene consecuencias mucho más graves para la negociación que en los niveles inferiores.

Por todo esto considero injusto al excluirse en la Nueva Ley Laboral para el reparto de utilidades a los directores, administradores y gerentes generales de las empresas pues en gran parte de su actividad depende la obtención de utilidades en las empresas.

Los demás trabajadores de confianza la ley dispone que participarán en las utilidades, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario aumentado en un 20% como salario máximo.

En la actualidad existen elementos suficientes para estructurar jurídicamente la noción de empresa como una institución que en las sociedades modernas desempeña una verdadera función social. El inversionista queda como un elemento que puede o no actuar directamente dentro de la empresa, pero que en las grandes negociaciones modernas se ha alejado de la vida de la empresa. Sigue persiguiendo, como es natural la finalidad de obtener utilidades; pero precisamente para conseguir ese propósito, deja a los técnicos en la administración la función de dirigir su negocio. El nexo que lo liga con esos ejecutivos es el de contratarlos para una actividad específica, señalándoles metas, remuneración y funciones concretas, entre otras, las de dirigir a otros trabajadores. Si los dueños de la empresa no aprueban la política seguida por los ejecutivos, los cambian de función; si advierten que la gestión de aquéllos no producen las ganancias adecuadas, les retiran su confianza, o bien los despiden aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión que se aplican a los demás trabajadores, si se basa en el hecho de haberle

perdido la confianza debiéndose entender ésta cuando exista una circunstancia de cierto valor objetivo susceptible de conducir razonablemente a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales señaladas en la ley.

Por ello sería preferible regular en capítulo separado dentro de la Legislación Laboral, la situación de los altos empleados - estableciendo algunas normas específicas por ejemplo por lo que ve al trabajo en tiempo extraordinario, que es normal en este grupo de personas sin pago de salario doble, o causas de rescisión de contrato sin responsabilidad para el patrón, como a la referida pérdida de confianza.

C A P I T U L O V

J U R I S P R U D E N C I A

J U R I S P R U D E N C I A .

En este capítulo que comprende JURISPRUDENCIA, he abarcado todo lo relativo a los trabajadores de Confianza.

Nuestro máximo Tribunal Superior de Justicia de la Sala -- Cuarta, ha asentado las siguientes Jurisprudencias, Tesis relacionadas, precedentes importantes, precedentes que no constituyen Jurisprudencia.

He querido tomar todo esto, ya que me ha parecido todo -- ello de gran importancia, con un valor imprescindible por no dejar en desapercibido hasta lo más mínimo que se diga de los empleados de confianza, ya que todo está dirigido a lograr mi objetivo, objetivo único el de encontrar mejores prerrogativas para los denominados empleados de confianza.

Sin lugar a dudas nuestro máximo tribunal pendiente siempre de corregir cualquier violación a las garantías individuales consagradas en nuestra carta magna, cabe mencionar que no existe crítica alguna que contravenga a los objetivos de nuestro Tribunal Superior de Justicia, ya que hasta la fecha ha logrado los objetivos consistentes en la unilateralidad.

Como estudiante de Derecho, mis parabienes a nuestro máximo Tribunal Superior de Justicia.

Siento en cierto grado que en materia de Jurisprudencia re

ferente a los empleados de confianza no existe la suficiente y en unas de ellas existe criterio desfavorable para dichos empleados, sobre todo a los empleados públicos.

EMPLEADOS DE CONFIANZA SEPARACION DE LOS: No consignándose en el Artículo 123, Fracción XXII de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y -- los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser se parados de sus empleos. Sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido.

QUINTA EPOCA.

Tomo XXXIX.- Pag. 2759.R. 703/33 " La Tólteca ", Cía. de -
Cemento Portland , S.A.- 5 Votos.

Tomo XLI.- Pag. 846.R.43/34. Méndez Enrique.- 5 Votos.

Tomo XLV.- Pag. 5900.R.134/35.- Galván Alberto.- 5 Votos.

Tomo XLVI, Pag.1619.R.12463/32.- Dubart, Enrique A.- 5 --
Votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Seminario Ju
dicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, Pag. 75.

EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION INJUSTIFICADA DE LOS: -

La pérdida de la confianza, para dar por terminado el Contrato de Trabajo, debe entenderse fundada cuando existan circunstancias que sean motivo bastante para que, tomando en cuenta la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, haya méritos para separar al trabajador y substituirlo por otra persona.

EMPLEADOS DE CONFIANZA, CUALES TIENEN ESE CARACTER:

Si para dar por terminado un contrato de trabajo alega el patrón haber perdido la confianza que tenía en el trabajador, de acuerdo con lo preceptuado en la Fracción X, del Artículo 126, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, debe tenerse en consideración, que si dicho trabajador, desempeña, en una casa comercial actividades muy distintas de aquellas a que se refiere tal precepto legal, no debe ser considerado dicho trabajador como empleado de confianza, toda vez que ésta clase de empleados son los que intervienen en la Dirección y Vigilancia de una Negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrón en algunas de las funciones propias de éste.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES LA QUE DETERMINA QUIENES SON:

Para que un Empleado se estime como de Confianza, no basta que así se establezca en el contrato colectivo de trabajo, porque el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo señala expresamente quiénes deben considerarse como tales y tratándose de un precepto de orden público, solo los en él precisados tienen tal carácter y

aún cuando se pacte en contravención a dicho precepto, este no pierde su valor a toda convención en contrario debe tenerse por no puesta.

Amparo Directo 7671/64.- Industrias del Yaqui, S.A. de C.V.-
24 de marzo de 1965.- Unanimidad de 5 Votos.

Ponente: Manuel Yáñez Rufz.

Semanario Judicial de la Federación Sexta Época.- Volumen --
CII. Quinta Parte, Diciembre de 1965. Cuarta Sala C10822, --
Pág. 71.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, NO ES APLICABLE EN PERJUICIO DE LOS.- Si bien, conforme al Artículo 48 de la Ley Federal de Trabajo, los contratos colectivos son aplicables a todas las personas que trabajan en una empresa, también es verdad que si el trabajador es un trabajador de confianza, no puede aplicársele el trabajo en su perjuicio cuando su contratación no parece derivar el Contrato Colectivo de Trabajo, sino de un acuerdo extraño al mismo, sino de una cláusula se deriva que la empresa tiene otras divisiones distintas a aquéllas en que realiza las obras, materia del contrato colectivo de trabajo; y si conforme a dicha cláusula adquiriría la obligación de ocupar en esas otras divisiones a los trabajadores que hubiera despedido por la terminación de una obra, debe presumirse que es cierta la afirmación del trabajador de que fue contratado para prestar servicios en forma indefinida en las distintas obras que ejecuta la empresa en distintos lugares de la República, pues con la cláusula citada se probó que la

demandada tiene otras divisiones en que ejecuta otras obras.

Amparo Directo 9801/67.- Esteban Casteleum Orozco.- 30 de --
Abril de 1969.

- Unanimidad de 5 Votos.-

Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volumen-
4. Quinta Parte, Abril de 1969. Abril de 1969 Cuarta Sala --
Pag. 36 (1083).

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN LISTA DE RAYA SON --
TRABAJADORES DE BASE.- Los trabajadores al servicio de la nación --
que figuran en las listas de raya, deben considerarse de base, su--
puesto que no están incluidos entre los de confianza que clasifica_
el Artículo 4o. del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Es-
tado, ni tampoco exceptuando entre los que no quedan comprendidos -
en la Ley citada, por el Artículo 5o., de la misma.

A. Directo 4912/951.- Secretaría de Comunicaciones y Obras Públi-
cas.-

Resuelto el 15 de Agosto de 1952 por Unanimidad de Cuatro --
Votos.

Informe 10,52. Cuarta Sala Pag. 24 (1039).

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, BAJA DE --
LUS.- Cuando existe constancia de que el nombramiento otorgado a un

trabajador forma parte de la planta de personal que conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tiene la calidad de confianza, así como que el propio demandante admite que tuvo conocimiento de los términos de ese nombramiento, es correcto -- que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje absuelva a la Dependencia del Estado que lo dió de baja.

Amparo Directo 1265/66.- Alberto Cajiga Janguer.- 7 de Septiembre de 1966.-

Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

Informe 1966, Cuarta Sala, Pág. 29 (1045).

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA, LOS CONFLICTOS SURGIDOS ENTRE UNA DEPENDENCIA BUROCRÁTICA Y LOS, Deben ser conocidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.- El Artículo 123 Constitucional, en su inciso "B" relativo a la relación de trabajo entre el estado, y sus servidores, establece en la Fracción XII y respecto a la Jurisdicción Burocrática, que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales que surjan entre una dependencia burocrática y los empleados de la misma, serán sometidos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sin excluir a los trabajadores de confianza, por lo que debe entenderse que -- cualquier conflicto que surja entre éstos y el Gobierno del Distrito Federal, es de la competencia de dicho tribunal; y como la constitución estatuye en la Fracción XIV del Artículo 123 que éstos -- empleados gozarán de iguales beneficios en cuanto a las medidas de

protección al salario y aquéllos aspectos de la seguridad social -- que de cualquier manera han de extenderse hasta ellos, si se está dentro de la posibilidad de que tratándose de éstas materias puedan surgir conflictos entre los poderes de la unión y sus servidores, -- precisa considerar que estos conflictos, tendrán que ser conocidos -- por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Amparo Directo 3208/65.- Carlos Barrera Ruiz,

9 de Marzo de 1966.- 5 Votos.

Ponente: Angel Carbajal.

Seminario Judicial de la Federación.

Sexta Epoca: Volumen CVII.

Quinta Parte, Mayo de 1966. Cuarta Sala. Página 29 (1054)

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EMPLEADOS DE SERVICIOS_ FEDERALES, SON DE CONFIANZA.- Los empleados de Servicios Federales, se consideran de confianza, de conformidad con la Ley Federal de -- los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que la circunstan-- cía de que antes de entraren vigor dicha Ley un trabajador no haya tenido el carácter de empleado de confianza, pero a virtud de la -- nueva legislación se haya catalogado su puesto como de " Servicios_ Federales ", modificando su situación contractual, en todo caso debió dar lugar a que el trabajador atacara la inclusión de su empleo con este carácter, pero de ningún modo estimarse que era el titular de la dependencia oficial en donde prestaba servicios quién lo modi_ ficó.

Amparo Directo 8638/67.- María Luisa Gutiérrez.-

18 de Abril de 1969.- 5 Votos.

Ponente: Angel Carvajal.

Seminario Judicial de la Federación.

Séptima Epoca.- Volumen 4.

Quinta Parte. Abril de 1969. Cuarta Sala

Pag. 35. (1056)

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EMPLEADOS DE SERVICIOS_ FEDERALES.- Se consideran de confianza de conformidad con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que la circunstancia de que antes de entrar en vigor dicha Ley un trabajador_ no haya tenido el carácter de empleado de confianza, pero en virtud de la nueva legislación se haya catalogado su puesto como de " Servicios Federales " modificando su situación contractual, en todo caso debió atacar la inclusión de un empleo con este carácter, pero - de ningún modo estimar que era el titular de la dependencia oficial en donde prestaba servicios quien lo modificó.

Amparo Directo 8638/67.- María Luisa Gutiérrez.-

18 de Abril de 1969.- 5 Votos.

Ponente: Angel Carvajal.

Informe 1969. Cuarta Sala, Pág. 47 (1056)

AMPARU PROCEDENTE. BAJA DE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO.

" De acuerdo con la Ley Federal de los Trabajadores al Servi_

cio del Estado en su artículo 8o. los empleados de confianza quedan excluidos del régimen de ésta Ley, por lo que en caso de expedirseles orden de baja definitiva, no deben acudir previamente al tribunal de Arbitraje, sino que pueden recurrir directamente al Amparo".

Jurisprudencia 2a. Sala.

Informe 1967, Pag. Núm. 24.

TESTIGOS. TRABAJADORES EMPLEADOS DE CONFIANZA. Si los testigos en su declaración merecen credibilidad, el hecho de ser de Confianza no obsta para dar prueba plena a sus declaraciones.

Amparo Directo 7092/64

TESTIGOS TRABAJADORES EMPLEADOS DE CONFIANZA,

Aún en el supuesto de que existan trabajadores comunes al -- Servicio del Patrón demandado, si éste ofrece el testimonio de trabajadores empleados de confianza, el dicho de éstos debe aceptarse si reúne los requisitos excepcionales de credibilidad, que fundamentalmente se refieren a que el testigo declare sobre hechos que le consten directamente y que dé fundada razón de su dicho, sin que -- exista razón lógica o legal para sostener que el patrón sólo puede presentar como testigos a los empleados de confianza, cuando no haya otra clase de trabajadores en la negociación.

Amparo Directo 7072/64.
Manuel Sesma, 27 de Abril de 1966.
Unanimidad de 4 Votos.
Ponente: Angel Carvajal,
Semanario Judicial de la Federación.
Sexta Epoca.
Volumen CVI. Quinta Parte.
Abril de 1966. Cuarta Sala.
Pág. 35 (1029).

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA, GARANTIA
DE FUNDAMENTACION Y MOTIVACION DEL CESE DE LOS.-

No por el hecho de ser empleados de confianza, los trabajadores al Servicio del Estado de ésta calidad, dejan de gozar de las - garantías individuales que les otorga la Ley fundamental.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, LOS INSPECTORES DE SERVICIOS, IMPUESTOS Y DERECHOS DEL GOBIERNO FEDERAL, SON DE CONFIANZA.- De acuerdo con el Artículo 4o. del Estatuto de los trabajadores al Servicio de los poderes de la Unión, son empleados de confianza, no solo los inspectores del Departamento de Inspección y Auditoría de la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas, sino todos los -- inspectores de Servicios impuestos y derechos de cualquiera de las dependencias del Gobierno Federal, quienes por lo mismo no están sujetos a la norma del estatuto mencionado.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XC. Pag.32 A.D. 1128/52. Jefe del Depto. del Dist.
Federal.

Vol. XC. Pag.32 A.D. 5338/53. Jefe del Depto. del Dist.
Federal.

Vol. XC. Pag.32 A.D. 574/54. Jefe del Depto. del Dist.
Federal.

Vol. XC. Pag.32 A.D. 580/53. Jefe del Depto. del Dist.
Federal.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965, del Semanario
Judicial de la Federación. Quinta Parte, Cuarta Sala. --
Pag. 181 (1067)

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SU CARACTER DE BASE O -
DE CONFIANZA DEBE CONSTAR EN LA LEY Y EN EL NOMBRAMIENTO.- La cali-
dad con que un trabajador presta sus servicios, para saber si es de
base o de confianza, debe estar especificada en la Ley y en el nom-
bramiento que al efecto se le expida y no únicamente con la denomi-
nación eventual que le corresponda por las funciones que desempeña.
El estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes, de la -
Unión, establece que serán de confianza los trabajadores cuyas fun-
ciones sean análogas a las de los funcionarios y empleados que en -
él se enumera, pero es indudable que en esos casos el titular de la
dependencia burocrática demandada debe probar dentro del procedi- -
miento laboral, que existe esa analogía de funciones; lo que si no__
se hace ni tampoco que el actor hubiese tenido el carácter de jefe__
o subjefe de Departamento e Instituto ó que su nombramiento o ejer-
cicio hubiera requerido la aprobación expresa del Presidente de la__

República, y en esas condiciones al no estar incluido dentro de las enumeraciones que hace el dispositivo invocado debe considerarse -- que el empleo que se le concedió, dados los términos del nombramiento expedido al efecto, no fué con el carácter de jefe o subjefe, cuyo contrato de trabajo podría dar por rescindida la demanda voluntariamente en el momento en que así conviniera a sus intereses, sino el de Encargado del Departamento de Publicaciones, dependiente de la Subdirección Médica del I.S.S.S.T.E., ésto es, el de un empleado de base al que se le encomendaron funciones o actividades de empleado de confianza, atento lo dispuesto en el último párrafo del propio numeral citado, y por lo tanto protegido por el Estatuto Jurídico.

Amparo Directo 8795/65. I.S.S.S.T.E.-28
de febrero de 1969.- Mayoría de 4 Votos.

Ponente: Raúl Castellano.
Sostiene la misma Tesis:

Amparo Directo 2195/66.- I.S.S.S.T.E. 10 de
Octubre de 1969.- 5 Votos.

Ponente: Raúl Castellano.

Amparo Directo 8709/65.- I.S.S.S.T.E. 10 de
Junio de 1969.- 5 Votos.

Ponente: Raúl Castellano.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO SUPER NUMERARIOS, NO SON NECESARIAMENTE TRABAJADORES DE CONFIANZA.- La circunstancia de que un trabajador al servicio del Estado tenga el carácter de Super^umero, no lo convierte invariablemente en empleado de confianza, ni autotiza al titular de la unidad borocrática a despedirlo, sin responsabilidad en cualquier momento, ya que solo puede cesarse al -- terminar las necesidades del servicio que motivaron su empleo, o -- por el agotamiento de la partida presupuestal correspondiente, de-- biendo considerarsele como trabajador temporal, cuya relación con -- el titular está sujeta a cumplimiento de las condiciones citadas.

Sexta Epoca, Quínta Parte:

Volumen XC, Pág. 40 A.D. 5472/53, Jefe del Depto. del D.F.-

Unanimidad 4 Votos.

Volumen XC. Pág. 40 A.D. 3602/56 Secretario de Hacienda y -

Crédito Público. 5 Votos.

Volumen XC, Pág. 40 A.D. 3014/61 Secretario de Recursos Hi-

dráulicos. 5 Votos.

Volumen XC, Pág. 40 A.D. 968/54 Jefe del Depto. del D.F. -

Unanimidad 5 Votos.

Volumen XC, Pág. 40 A.D. 6298/54 Secretario de Hacienda y -

Crédito Público. Unanimidad
5 Votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del

Semanario Judicial de la Federación.

Quinta Parte, Cuarta Sala. Pág. 185 (1077).

TRABAJADORES SUPERNUMERARIOS AL SERVICIO DEL ESTADO.- Los --
trabajadores al Servicio del Estado, con el carácter de Supernumerari
rios, que no sean a su vez empleados de confianza, adquieren por --
virtud del nombramiento respectivo, la misma protección del Estatuto
Jurídico que los trabajadores numerarios de base, no pudiéndose_
por tanto, dejar sin efecto su nombramiento, sino por incurrir en -
alguna de las causas expresadas en el Artículo 44 de dicho Estatuto
Jurídico o bien porque el presupuesto anual de Egresos desaparezca_
la partida, en virtud de la cual le eran remunerados sus servicios.

Amparo Directo 5273/62.- Armida Ramos de González.

Foliado el 17 de junio de 1963.

Por unanimidad de 5 votos.

Ponente: El Sr. Ministro Agapito Pozo.

Informe 1963. Cuarta Sala.- Pág. 29 (1104)

TRABAJADORES DE CONFIANZA, JUBILACION DE LOS:

Si se jubila a un trabajador de confianza aplicándole cláusul
las del Contrato Colectivo de Trabajo, estos deben tomarse en conside
deración íntegramente, tanto en lo que beneficie como en lo que pudi
era perjudicar al trabajador, con tanta mayor razón si en el conve
nio celebrado en el mismo, se estipula la aplicación del referido
contrato colectivo.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen LVIII, Pág. 46. A.D. 6771/61. Ferrocarriles Nacional
les de México, 5 Votos.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 28, Pág. 33, A.D. 4902/70.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 5 Votos.

Volumen 42, Pág. 99, A.D. 5147/71.- Mario Zavaleta Castillo. 5 Votos.

Volumen 42, Pág. 99, A.D. 4710/71.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 5 Votos.

Volumen 42, Pág. 99, A.D. 5042/71.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 5 votos.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL DE LOS: La situación Jurídica de las personas que prestan sus servicios al estado federal, quedó definida, como garantía social, con la inclusión del apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución, que entró en vigor a partir del 6 de diciembre de mil novecientos sesenta. El dispositivo anterior quedó colocado bajo el rubro general del propio Artículo que establece que el Congreso de la Unión, son contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: "B" entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Susodicho Apartado "B" contiene las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo de todas las personas que presten sus servicios a las diferentes dependencias que integran el gobierno federal, con la única excepción contenida en la Fracción XIII que señala que los Militares, Marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el perso--

nal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes. La reglamentación de las bases anteriores, está contenida en la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado. La Fracción XIV del Apartado Constitucional en cita, estableció que la Ley Reglamentaria determinará los cargos que serán considerados como de confianza y agregó que las personas que los desempeñan disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social a que el propio precepto constitucional se refiere. Lo anterior significa, por una parte, que las personas que desempeñan cargos de confianza son trabajadores cuya calidad se encuentra reconocida por el propio apartado "B" y que gozarán de los derechos derivados de los servicios prestados en los cargos -- que ocupan, pues debe entenderse que la protección al salario debe hacerse extensiva, en general, a las condiciones laborales según las cuales debe prestarse al servicio, e igualmente a los derechos derivados de su afiliación al Régimen de seguridad social que les es aplicable, de lo que resulta que la situación jurídica de estos trabajadores de confianza es la de estar protegidos por la propia disposición de la carta magna, excepto en lo relativo a derechos de carácter colectivo, y por lo que respecta a los derechos que derivan de la relación individual de trabajo sólo se encuentran excluidos de las normas que protegen a los trabajadores de base en cuanto a la estabilidad en el empleo, ya que estos derechos se encuentran consignados en la Fracción IX del propio precepto en cita. En otras palabras; los trabajadores de confianza al servicio de los poderes de la Unión, gozan de los derechos que la Constitución concede a todos los trabajadores del Estado Federal, en lo que con- ciene a la relación individual de trabajo, excepto los relativos a la estabilidad en el empleo. Por otra parte la disposición constitucional establece que los conflictos individuales, colectivos o

intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previene la Ley Reglamentaria, con excepción de los conflictos entre el poder judicial de la Federación y sus servidores, que serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En consecuencia, las controversias derivadas de la relación de trabajo entre los titulares de las Dependencias de los poderes de la Unión y los trabajadores de confianza al servicio de los mismos, deben ser resueltos por el -- mencionado tribunal que es el único competente, constitucionalmente, para dirimir dichos conflictos, ya que el precepto en comentario no los excluye y deben quedar comprendidos en el campo de su jurisdicción.

Amparo Directo 3208/65.- Carlos Barrera Ruíz, 9 de mayo de -- 1966.- 5 votos.

Amparo Directo 3295/78.- Antonio Cervantes Huerta y otros.- - 21 de febrero de 1979.- 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Salvador Tejeda Cerda.

Amparo Directo 784/78.- Sergio Antonio Domínguez Espinoza.- - 26 de febrero de 1979.- 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.- - Secretario Jorge Landa.

Amparo Directo 4893/78.- Ismael Matus Martínez.- 14 de marzo de 1979.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas; Secretaria: -- Raquel Ramírez Sandoval.

Amparo Directo 6130/77.- Antonio Cabrera Macías.- 25 de abril de 1979.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- - Secretario: Salvador Tejeda Cerda.

TESIS RELACIONADAS

LIBRO DE INFORME 1973

SUPREMA CORTE DE LA NACION, SEMANARIO JUDICIAL.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, CESE DE LOS SIN RESPONSABILIDAD PARA EL ESTADO.- Si la plaza que tenía el trabajador era de confianza por estar incluida en la Fracción II del Artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, éste puede ser cesado sin responsabilidad para el Estado, pues los trabajadores de confianza se encuentran al margen de las prerrogativas que concede dicha Ley a sus servidores públicos.

Amparo Directo 4375/72.- Francisco Esparza Villalobos.- 4 de junio de 1973.- 5 Votos. Ponente: Eugenio Guerrero López.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

SECCION SEGUNDA. PRECEDENTES IMPORTANTES. LIBRO DE INFORME --- 1975. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

TRABAJADORES DEL ESTADO QUE SON EMPLEADOS DE CONFIANZA.

Si el nombramiento otorgado a un empleado público es de aquellos que conforme a la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado se considera de confianza, no pierde tal naturaleza, por el hecho de que se desempeñe por más de seis meses, pues el Artículo-

6º del ordenamiento citado que dispone que los trabajadores de nuevo ingreso no son inamovibles, sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, se refiere a los trabajadores de base, que lo son todos aquellos que no se encuentran incluidos en el Artículo 5º de la misma Ley o en otras disposiciones legales.

Rt-281/74.- José Manuel Cáceres Barradas. 14 de agosto de - - 1975.- Unanimidad de Votos. Ponente: Rafael Pérez M.

PRECEDENTES QUE NO CONSTITUYEN

JURISPRUDENCIA.

LIBRO DE INFORME 1976. SEMANARIO JUDICIAL DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA DEL.

Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello el grado de confianza que le merezcan los candidatos; no basta contar con las mejores calificaciones obtenidas de un curso de capacitación, ni el hecho de contar con mayor antigüedad de departamento, pues el resultado del examen de referencia y la antigüedad temporal no obligan al patrón a otorgarle al trabajador el puesto de confianza, porque tales exámenes de capacitación y anti

guedad podrán ser criterios de elección atendibles por el patrón, pero que no vinculan.

Amparo Directo 1606/76.- Manuel Ortíz Rueda. 2 de agosto de -- 1976. Unanimidad de 4 Votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

SECCION PRIMERA "TESIS DE JURISPRUDENCIA"

LIBRO DE INFORME SUPREMA CORTE DE JUSTICIA 1977. SEMANARIO JUDICIAL.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, AL SERVICIO DEL ESTADO CESE DE LOS.

Tratándose de los trabajadores de confianza al servicio del -- Estado, que no quedan sujetos a la Ley de los Trabajadores al Servi-- cio del Estado, ni al Tribunal de Arbitraje que resuelve los conflic-- tos de los trabajadores de base (Artículo 5º y 8º de la Ley menciona-- da), la pérdida de la confianza no es algo tan subjetivo que pueda -- ser arbitrariamente declarado, ni podrá basarse en un mero sentimien-- to de simpatía o antipatía, es claro que los trabajadores de confian-- za lo son precisamente porque las funciones que le están encaminadas resultan delicadas en algún aspecto, porque están estrechamente vincu-- ladas a los intereses de las autoridades y porque la naturaleza de -- sus labores no pueden quedar protegidas por la seguridad y estabili--

dad de que disfrutan los trabajadores de base, cuyas labores son menos delicadas en términos generales, cuyos servicios son también, - en términos generales, menos nocivos para el superior o para el Estado, y cuya remuneración también es, por regla general, de cuantía menor, o sea que es evidente que los empleados de confianza desempeñan labores mejor remuneradas, en términos generales, y que esas labores implican un poco el ejercicio de facultades muy propias de quien los nombra, de manera que el nombramiento y desempeño de las funciones viene a depender en grado muy especial de que el trabajador cuente con la confianza plena del superior, pues de lo contrario, se entorpecerían las labores que se encomiendan a ese tipo de trabajadores, y perderían su eficacia. Y, por lo mismo, aunque la pérdida de la confianza no puede ser arbitraria, sino que tiene que estar razonablemente justificada, no puede negarse en ella un elemento subjetivo, siempre que no sea irracional, ni puede exigirse para cesar a tales trabajadores, que exista una prueba irrefutable de hechos graves de los que pudieran ameritar el despido hasta de un trabajador de base. Es suficiente que se acrediten hechos que razonablemente pueda suponerse que influyen en el patrón, o superior en forma tal, que en su juicio subjetivo, ya no tenga confianza en las labores del trabajador, sino que esa pérdida subjetiva resulte claramente irracional. Es de notarse que el tratadista Mario de la Cueva señala como posible causa la pérdida de confianza, ejemplificativamente, el que un caiero se dedique con frecuencia al juego, aunque esto en sí mismo no sea una falta de posibilidad.

agosto de 1974.- Unanimidad de Votos.

Amparo en revisión 634/75.- Jesús Lincon Arón Granados.- 2 de diciembre de 1975. Unanimidad de Votos.

Amparo en revisión 507/75.- Cecilio Gutiérrez Jiménez.- 13 de enero de 1976.- Unanimidad de Votos.

Amparo en revisión 314/76.- Manuel Segovia Escobar.- 27 de julio de 1976. Unanimidad de Votos.

Amparo en revisión 511/77.- Antonio Guerrero Velázquez.- 29 de septiembre de 1977. Unanimidad de Votos.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMERO CIRCULO.

SECCION SEGUNDA PRECEDENTES IMPORTANTES.

"LIBRO DE INFORME 1977"

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, CONFLICTOS POR BAJA DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA.

De conformidad con lo establecido por el Artículo 8º en relación con el Artículo 5º de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, los empleados de servicios federales, son trabaja-

dores de confianza y están excluidos del régimen de la propia Ley - por lo que los preceptos contenidos en la Ley Federal del Trabajo, - tampoco le son aplicables y en consecuencia, en caso de existir un conflicto entre el empleado de confianza y la dependencia para la - cual presta sus servicios, tales conflictos se pueden decidir por - los Jueces Federales y no por los tribunales Laborales, en razón de su naturaleza administrativa y no estrictamente laboral.

Amparo en revisión 146/77.- Elías González Zozaya.- 3 de marzo de 1977.- Unanimidad de Votos. Ponente: Angel Suárez Torres. Secretario: Hugo G. Lara Hernández.

TESIS RELACIONADAS CON TRABAJADORES DE DETERMINADAS INDUSTRIAS, ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS Y DEPENDENCIAS DE ESTADO.

LIBRO DE INFORME 1977 SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

FERROVIARIOS, REMOCION DE LOS DE UN PUESTO DE CONFIANZA AL DE BASE, IMPLICA SEPARACION PARA EFECTOS DE LA PRESCRIPCION.

Cuando un trabajador ocupando un puesto de confianza por la - pérdida de ésta, es removido a su puesto de base, tal remoción impli- ca su separación del trabajo como empleado de confianza, pues, aun- que es cierto que esa separación no hace que quede fuera del servi- cio de la empresa, ello obedece a que por efectos del Artículo 186 - de la Ley Federal del Trabajo y de la Cláusula 20 del Contrato Colec- tivo, el trabajador debe regresar a su base siendo esa la razón por-

la que dicha cláusula 20 habla de remoción, pero esto no significa que no quede separado de aquel puesto, y tan es así que para los casos en que el trabajador no tenga puesto de base al que pueda ser removido se entiende que queda separado no tan solo del puesto de confianza que ocupaba, sino de toda relación laboral de la empresa. En tales condiciones, para los efectos de la prescripción se está dentro de la hipótesis establecida en el Artículo 518 de la Ley de la materia. Según el cual prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

Amparo Directo 152/77.- Andrés González Ugalde.- 3 de agosto de 1977.-5 Votos. Ponente. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario. Miguel Bonilla Solís.

TESIS RELACIONADAS CON TRABAJADORES DE DETERMINADAS INDUSTRIAS, ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS Y DEPENDENCIAS DE ESTADO.

LIBRO DE INFORME 1978 SEMANARIO JUDICIAL .

LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

CONTRATO COLÉCTIVO. TRABAJADORES DE CONFIANZA AZUCAREROS.

De acuerdo con el contrato colectivo de trabajo de la Industria Azucarera Alcohólica y Similares de la República Mexicana, -- sus disposiciones tienen aplicación para todos los trabajadores, -- según lo previene la cláusula 4a. de donde carece de trascendencia

que los actores tengan o no el carácter de trabajadores de confianza.

Amparo Directo 41778.- Ingenio la Gloria, S. A. 29 de junio de 1978.- 5 Votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana.

PRECEDENTES QUE NO CONSTITUYEN JURISPRUDENCIA.

LIBRO DE INFORME 1978. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

TESTIGOS.- Es indebida la estimación de la Junta de que por el hecho de haber concurrido como testigos de la empresa para probar la justificación del despido del trabajador quienes fueron injuriados -- por éste, no merezcan credibilidad sus declaraciones, ya que si no hubieran existido las injurias no podría hablarse de ofensa, porque --- cualquier trabajador al servicio de un patrón, independientemente de su carácter de trabajador de confianza o trabajador ordinario, está en aptitud de concurrir ante una junta a declarar sobre hechos que -- realmente consten.

Amparo Directo 6547/77.- General Popo. S. A., 5 de julio de --- 1978.- 5 Votos. Ponente Juan Moisés Calleja García. Secretario Juan Manuel Vega Sánchez. Precedente: Amparo Directo 4295/72.- Ramón Gutiérrez D' Antón. 13 de agosto de 1974. Unanimidad de 4 Votos. Ponente:- Ramón Canedo Aldrete.

PRECEDENTES QUE NO CONSTITUYEN JURISPRUDENCIA.

LIBRO DE INFORME 1979. 4a. SALA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA CON NOMBRAMIENTO DE PUESTO DE BASE.

Si un trabajador es contratado para desempeñar labores de confianza pero se le asigna un puesto de base, seguirá ocupando éste aún en el caso de que deje de desempeñar funciones de confianza.

Amparo Directo 718/79.- Yolanda Worner Ramírez. 18 de junio de 1979.- Unanimidad 4 Votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, NO ESTAN PROTEGIDOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no incurre en violación de garantías ni absuelve del pago de indemnización constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega un despido injustificado, si en autos se acredita tal carácter, porque los trabajadores de confianza no están protegidos por el Artículo 123 de la Constitución, Apartado "B", sino en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del Régimen de Seguridad Social que les corresponde, pero no en lo referente a la estabilidad en el empleo.

Amparo Directo 4635/78.- Manuel Vázquez Villaseñor.- 14 de marzo de 1979.- 5 Votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos Villascán Roldán.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, REINSTALACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO, NO INOPERANTE DE LOS.

Tratándose de un Jefe de Departamento de una Secretaría de Estado, si es dado de baja por haber incurrido, en concepto de titular, en graves irregularidades durante el desempeño de sus labores, las cuales determinarán su consignación, formal prisión y proceso penal, resulta que, independientemente que se dicte sentencia absoluta en el proceso penal y la exhibida el trabajador como prueba de su parte, debe decirse que en todo caso, el titular demandado estaba facultado para decretar su baja en virtud de tratarse de una plaza de confianza, en términos de lo prescrito por los Artículos 5 y 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Amparo Directo 6526/77.- Antonio Núñez Gutiérrez. 17 de enero de 1979.- 5 Votos. Ponente Alfonso López Aparicio.- Secretario:- Carlos Villascán Roldán.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, APLICACION DEL CONTRATO COLECTIVO A LOS.

Cuando se atribuyen labores de confianza a un trabajador y con base en tal defensa se le niega el derecho a percibir una prestación consignada en el Contrato Colectivo, corresponde al patrón --- acreditar que la naturaleza de las funciones desarrolladas por el trabajador son de ese carácter, y si no lo hace, resulta aún cuando no pertenezca al sindicato pactante, ya que, con las limitaciones -

consignadas en los Artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones contenidas en un Contrato Colectivo se extienden - a todas las personas que trabajen en una empresa o establecimiento.

Amparo Directo 1327/79.- Rubén Barragán Sifuentes.- 2 de junio de 1979.- Unanimidad.- 4 Votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE FSE CARACTER, CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCION.

Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de con---fianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores ---desarrolladas por el actor tienen las características de las funcio---nes consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el Artículo 9º del citado ordenamiento legal, a menos que el propio -demandante expresamente reconozca tal calidad de su demanda. De no -acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la exención opues---ta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.

Amparo Directo 6764/78.- Norma Amelia Escalante Balza.- 2 de -

agosto de 1979: Unanimidad de 4 Votos. Ponente: Alfonso López Aparicio .- Secretario: Arturo Carrete Herrera. Precédente. Amparo Directo 6521/60.-H. Boareman e Hijo; Sucrs. S. de R. L. 2 de julio de -- 1964. Unanimidad de 4 Votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio. - Sexta Epoca.- Volúmen LXXXV. Quinta Parte Pág. 41.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. PERDIDA JUSTIFICADA DE ESTA.

La conducta seguida por un trabajador de confianza en el -- desarrollo de su trabajo, al omitir levantar las actas correspon-- dientes para informar a sus superiores de las irregularidades en -- que incurrió el personal a su cargo, la cual tuvo repercusiones -- que trascendieron gravemente en el patrimonio del patrón, es un -- motivo por el cual justificadamente se perdió la confianza en él - depositada, situación que constituye una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la parte Patronal.

Amparo Directo 1818/78.- Banco Nacional de Crédito Rural.-- 7 de marzo de 1979.- 5 Votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Se-- cretario: José de Jesús Rodríguez Martínez.

TRABAJADOR DE CONFIANZA REMOVIDO, SIN CAUSA JUSTIFICADA, A-- SU PUESTO DE BASE ORIGINAL.

La decisión de la empresa demandada de privar al trabajador del puesto de confianza que venía ocupando y regresarlo al puesto- de base que con anterioridad ocupaba, sin que al respecto existiera causa o motivo de rescisión del tipo de relación laboral primera--

mente citado, entraña incumplimiento del Contrato de Trabajo que - sostenía acta y demandado, lo cual hace procedente la reclamación de reinstalación y del pago de salarios caídos.

Amparo Directo 747/79. Ramón Piña Vélez. 4 de junio de --- 1979.-5 Votos. Ponente : Julio Sánchez Vargas.-Secretario José de - Jesús Rodríguez Martínez.

TESIS EN AMPARO EN MATERIA LABORAL.

LIBRO DE INFORME SECCION SEXTA 1979.

TESIS IMPORTANTES SUSTENTADAS POR LA SALA AUXILIAR 1979.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO COMPETE - AL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE RESOLVER LOS CON-- FLECTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO DE LOS MISMOS.

De acuerdo con los Artículos 123, Apartado "B", Fracción -- XII, de la Constitución General de la República y 124, Fracción I, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, com- pete al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resolver los - conflictos individuales que surjan entre los servidores de confian- za, al servicio del Estado y éste, ya que ambas disposiciones no - distinguen entre trabajadores de base y de confianza, para fijar - la competencia de dicho tribunal. Y aunque el Artículo 8º de la ci- tada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, conside- ra excluidos a los empleados de confianza del "Régimen" de dicha - Ley, sin embargo, dicho precepto no precisa el tipo de exclusión, - es decir, si se trata de derechos substanciales o procesales; sien-

do claro que debe referirse a los primeros, pues de aceptarse que -- también se excluye a los servidores de confianza de los derechos -- procesales, se daría una contradicción entre ese Artículo 8º y el -- 124, Fracción I, que por el principio de armonía que una Ley debe -- presentar entre el todo y sus partes, es inadmisibile. Tampoco puede aceptarse que la exclusión se refiere a todos los derechos substanciales, porque una norma de mayor jerarquía concretamente el Artículo 123, apartado "B" Fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, concede determinados derechos a los trabajadores de confianza; y al ser violados, darán lugar al proceso ante el Tribunal Federal de referencia, que es el único competente para conocer de problemas que se susciten entre partes de la naturaleza mencionada.

Amparo Directo 3295/78.- Antonio Cervantes Huerta y otro.-- 21 de febrero de 1979. Sostiene la misma Tesis: Competencia 213/77- entre el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Especial número catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje.- 8 de mayo de 1979.- 5 Votos. Ponente: Manuel Gutiérrez de Velasco.- Secretario: José Manuel Mojica Hernández. Precedente: Amparo Directo 3208/65.- Carlos Barrera Ruiz. 9 de mayo de 1966. Inf. 79-2a. Parte-Sala-36.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. DERECHOS DE PREFERENCIA DE LOS:

Si las funciones que desempeña un empleado de confianza es es tan relacionadas íntimamente con la vida misma de la empresa, con sus intereses fundamentales con la realización de sus fines, con su éxito y prosperidad es lícita la cláusula del contrato colectivo de trabajo que consigue a favor del patrón la facultad de libre consig nación de ese personal de confianza, dado que no se puede exigir de

un empresario que haga descansar el éxito y la existencia de su negociación de quienes no le merezcan confianza. De ahí que tratándose de esos puestos y contando el patrón con tal facultad, la antigüedad de un trabajador no constituye un elemento que vincule a la empresa para la designación respectiva.

Amparo Directo 5739/75.- Ismael Ordoñez Echeverría.- 7 de junio de 1979.- Unanimidad de 4 Votos.- Ponente: Jorge Olivera Toro.--
Secretario: Mauro Miguel Reyes Zapata.

CONCLUSIONES GENERALES.

I.- La Ley limita a los trabajadores de confianza, al no permitir sean tomados en consideración en los recuentos en caso de huelga, sin embargo en estos movimientos los trabajadores de confianza también dejan de cobrar sus salarios, consecuentemente y en caso de embargo, los bienes en remate son destinados para la liquidación de los huelguistas quedando sin protección los llamados trabajadores de confianza.

II.- La estabilidad en el empleo es hasta ahora un derecho relativo de los trabajadores. Por ello puede afirmarse que, aún cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón.

III.- La obligación que tienen las empresas de repartir utilidades a sus trabajadores, la Ley limita a los trabajadores de confianza al excluir a los directores, administradores y gerentes generales, así como a los demás que están sujetos al máximo del salario que perciba el sindicalizado.

IV.- El carácter de empleado de confianza por lo general lo fija de común acuerdo sindicato y patrón, sin tomar en cuenta al titular, dejando en un estrecho peligroso con vista a su permanencia en el trabajo.

V.- Las condiciones de trabajo que fija un contrato colectivo de la empresa, serán extensivas a los trabajadores de confianza.

salvo disposición en contrario, lo que quiere decir que éstos están supeditados a los logros del sindicato.

VI.- Si la pérdida de confianza motivó la terminación de la relación de trabajo, en juicio deberá demostrarse que la causal contiene un verdadero valor objetivo susceptible de conducir razonablemente a tal hecho, de lo contrario se considerará como despido injustificado.

VII.- El Artículo 123 Constitucional que rige las condiciones de trabajo, en ninguna de sus fracciones menciona que el trabajador de confianza no pueda coaligarse para formar sindicatos, por lo que a excepción de los directores, administradores y gerentes, los demás trabajadores llevando a cabo los requisitos establecidos, podrá considerarse legalmente válido la constitución de éstos.