



201
121

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**ANALISIS Y PROBLEMATICA DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA
LEGISLACION LABORAL MEXICANA**



V. SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
LEY DE TRABAJO

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:**

JAIME CALVA LOPEZ

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

CIUDAD UNIVERSITARIA. MEXICO

1986



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 está 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.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I.- LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL....	2
a.- Contrato y relación de trabajo	33
b.- Concepto de Patrón	40
c.- Concepto de Trabajador	46
d.- Trabajadores especiales	46
CAPITULO II.- EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	60
a.- En el Artículo 123 Constitucional	62
b.- Concepto de trabajador de confianza y problemática.	71
c.- Regulación en la Ley de 1931	73
d.- Regulación en la Ley de 1970	80
e.- Jurisprudencia	80
CAPITULO III.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	83
a.- En relación con su libertad sindical o de asociación.	88
b.- En cuanto a su participación en las utilidades de la empresa.	90
c.- En relación a su reinstalación obligatoria.	92
d.- En cuanto a su intervención en los movimientos de huelga.	94
e.- En relación con distintas prestaciones de carácter general, como sueldos, tiempo extra y primas de antigüedad.	94

	Pág.
CAPITULO IV.- EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	96
1.- Antecedentes históricos.	
a.- Estatuto de los trabajadores al servicio del estado de 1938.	
b.- Apartado b del Artículo 123 Constitucional.	106
c.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	110
d.- Jurisprudencia.	125
e.- Regulación de los trabajadores de confianza en la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado.	131
2.- Modalidades de los trabajadores de confianza.	138
a.- Miembros del ejercito y la armada nacional.	
b.- Empleados Bancarios.	144
c.- Miembros del Servicio Exterior	156
CONCLUSIONES.....	174
CITAS BIBLIOGRAFICAS	
CAPITULO I.....	57
CAPITULO II.....	82

CAPITULO IV.....	Pág. 173
BIBLIOGRAFIA.....	177
LEGISLACION CONSULTADA.....	179

INTRODUCCION

El proposito de éste trabajo es: Tratar de que el Estado como patrón dé a sus trabajadores de confianza, las prestaciones mínimas señaladas en el artículo 123 Constitucional, -- así como una seguridad en su empleo, toda vez que, como lo señala dicho artículo el Trabajo es un Derecho y no un objeto de comercio, otorgando dicha garantía o seguridad del empleo a todos los trabajadores en general, de modo que es el Estado el primer obligado en cumplir lo que establece nuestra constitución y las leyes que emanen de ella.

Por otro lado, es también proposito de este pequeño -- trabajo, el que derivado del reconocimiento que haga el Estado a sus trabajadores de confianza, se elabore una ley mediante la cual se les otorguen las mismas prestaciones que a los demás trabajadores del Estado, considerados de base, los empleados bancarios, Servicio Exterior, y miembros del Ejército y la Armada.

Derivado de dicha reglamentación, y la seguridad en el empleo se pretende, que haya una continuidad en los programas implantados por la administración en turno, evitándose en la medida de lo posible el remover a los trabajadores de confianza hasta el nivel de mandos medios y el personal de apoyo, -- quienes son los encargados de desarrollar dichos programas.

Se de antemano, que lo anterior, no es posible proponerlo sin despertar opiniones en contrario, ya que existen niveles que por necesidades y medidas políticas deben realizarse dichos cambios, pero pensamos que dichos niveles o puestos se podrían señalar en la reglamentación que se elaborara.

CAPITULO PRIMERO

LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

a).- CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

Definición del Contrato.- La palabra contrato proviene del latín "CONTRACTUS", y cuyo significado, es el de "PACTO o CONVENIO" entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. (1), - es decir se refiere a la unión de voluntades para crear una situación específica.

El Digesto mencionaba la palabra "CONTRATO" refiriéndose a el acto de convenir, y decía que convienen los que por diversos movimientos del animo consienten en una misma cosa, esto es, se encaminan a un mismo parecer.

El Maestro Rafael Rojina Villegas dice: "El contrato - se define como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios".. (2)

El Doctor Sánchez Róman (Estudios de Derecho Civil, Madrid) dice: "Contrato es la convención jurídica manifestada en forma legal, por virtud de la cual una o más personas se obligan en favor de otra, o varias, o reciprocamente, al cumplimiento de una prestación de dar, hacer o no hacer". (3)

El Código Civil del Distrito Federal, en su Artículo - 1792 dice: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones". Y el Artículo 1973 dice: "Los convenios que producen o transfieren-

las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".(4)

Antes de pasar a definir el contrato de trabajo, haremos mención a lo expresado por el Maestro Rojina Villegas en relación con los contratos.

"El contrato crea derechos reales o personales, o bien los transmite; pero el contrato no puede crear derechos dístitos.

En los contratos de prestación de servicios se advierte, desde luego, que se trata de derechos personales consistentes en la ejecución de un trabajo, trátase del mandato o de la prestación de servicios profesionales o no profesionales.

Principales clasificaciones de los contratos.- Estas clasificaciones se presentan en la doctrina y en el derecho positivo, desde diversos puntos de vista. Se distinguen: 1.- Contratos bilaterales y unilaterales; 2.- Onerosos y gratuitos; 3.- Conmutativos y aleatorios; 4.- Reales y consensuales; 5.- Formales y consensuales; 6.- Principales y accesorios; 7.- Instantáneos y de tracto sucesivo.

Contratos unilaterales y bilaterales.- El contrato unilateral es un acuerdo de voluntades que engendra sólo obligaciones para una parte y derechos para la otra. El contrato bilateral es el acuerdo de voluntades que da nacimiento a derechos y obligaciones en ambas partes.

Contratos onerosos y gratuitos.- Es oneroso el contrato que impone provechos y gravámenes recíprocos. Es gratuito - aquel en que los provechos corresponden a una de las partes y - los gravámenes a la otra. (5)

Por considerar que las demás clasificaciones no tienen aplicación en el Contrato de Trabajo. Omitiremos mencionarlas.

Definición del término Contrato de Trabajo.- Dicho término fue utilizado por primera vez a finales del siglo XIX por los economistas, en marzo de 1900 fue tomado por una ley Belga, posteriormente fue utilizado en Suiza y Francia.

Desde su nacimiento originó grandes discusiones entre los juríconsultos y tratadistas del derecho, unos en pro y -- otros en contra, pero lo cierto es que superó las críticas adversas, y ha tomado su lugar dentro del Derecho, aun cuando su autonomía había sido negada por los mismos que negaban el Contrato de Trabajo.

Cabanellas lo ha definido como: "Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia y dirección, de la actividad profesional de la otra". (6)

Ernesto Krotosckin, en su libro Instituciones de Derecho del Trabajo, dice que es una especie de la locación de servicios: "Es aquella Locación de servicios en que el locador se obliga a prestar servicios en calidad de trabajador dependiente". (7)

Por su lado Paul Pick sostuvo que: "Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a ejecutar, tiempo, realmente, por cuenta de otra, la que a su vez se obliga a pagarle, durante el mismo tiempo, el salario convenido o fijado por la costumbre o el uso, los trabajos que entren en su profesión u oficio". (8)

Cardoso de Oliveira, en su naco'es de legislaca o de -- providencia do trabalho, decia que era: "El acuerdo entre el - empleador y el empleado para la realizaci3n por parte de este- dete'rminado trabajo, teniendo la obligaci3n de pagarle dete'rmi- nado salario". (9)

Asi vemos que en principio coinciden los diversos tra- tadistas, de diferentes pa'ises, en que la esencia del Contrato de Trabajo, se trata de un acuerdo de voluntades para crear -- obligaciones reciprocas; o sea el realizar un trabajo el traba- jador; y el de pagar un salario por parte del patr3n.

Sin embargo nuestra Ley Federal del Trabajo, va un po- co m3s all3, y define en su Articulo 20 parrafo segundo como: - "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominaci3n, es aquel por virtud del cual una persona se obli- ga a prestar a otra un trabajo personal, subordinado, mediante el pago de un salario". (10)

En resumen podriamos decir que el Contrato de Trabajo- se tipifica, con la existencia de las siguientes caracteristi- cas.

1.- Que el trabajo o servicio prestado, sea de manera- personal. Entendiendose por esto, que se trata de los servi- cios de un ser humano para otra persona que puede ser f'isica o moral. Es decir, que la actividad de que se trate no puede -- ser prestada por una corporaci3n o una bestia, y no se podria- tener como contrato de trabajo, sino como cualquier otro tipo- de contrato civil. Cabe aclarar que se contrata el trabajo, - es decir el esfuerzo personal y sus resultados, y no la perso- na del trabajador.

II.- Que sea subordinado, o sea, el trabajador cumpli-

ra su trabajo de acuerdo a las instrucciones y dirección de su patrón, en el lugar y con la oportunidad que el le indique, la subordinación comprende las características de dirección y dependencia que mencionan frecuentemente los tratadistas.

III.- Que sea mediante el pago de un salario, es primordial esta característica, ya que de otra manera se estaría ante alguna forma de servidumbre o de esclavitud, contrarias a el espíritu del Derecho del Trabajo. Debiéndose entender la palabra "Mediante" como "A cambio de", debido a que resultaría absurdo, fuera de lugar o inoperante, el que el pago del salario fuera simultáneo al desempeño del trabajo, lo que está establecido, es que, a la prestación de un servicio le corresponde de el derecho a percibir un salario, con la consecuente obligación de quien recibe el servicio, a hacer el pago adecuado.

Naturaleza del Contrato de Trabajo.- Para hacer el estudio de la naturaleza del Contrato de Trabajo, trataremos determinar que es el Contrato de Trabajo en el campo del Derecho, es decir, la explicación jurídica del mismo.

Se ha afirmado que el trabajo se ha constituido en un hecho necesario para la subsistencia y desenvolvimiento de la humanidad desde que existe, y ha desarrollado relaciones individuales y a nivel social, que siempre han sido contempladas por el Derecho, y el principio de su regularización jurídica es consecuencia de las condiciones de la organización política, social, económica e ideológica de cada época histórica.

De aquí que, la regulación jurídica del Contrato de Trabajo tenga distinta naturaleza, según los principios diferentes que forman la reglamentación de la relación de trabajo en cada país y en cada época.

La naturaleza del Contrato de Trabajo, será diferente, si se trata de establecer cuando la regulación jurídica se hace mediante el Código Civil, y los principios que lo rigen son los del Derecho común, del cual forma parte, que si se trata de explicar, cuando el Derecho del Trabajo, forma parte de un Derecho de Carácter Social, en el que se consagran garantías sociales en favor de la clase trabajadora, tratando de armonizar los intereses del capital y del trabajo.

Al no haberse planteado el problema, de acuerdo a lo anterior, dio por resultado que el estudio de la Naturaleza del Contrato de Trabajo fuera confuso y erróneo.

Así tenemos que en el Derecho Civil, el estudio del problema de la Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo, lo limita a una naturaleza contractual, esto se debe a que las fuentes de las obligaciones, son solamente el contrato y la ley, de tal modo que la validez de la relación de trabajo solamente puede fundamentarse en la existencia de un contrato aún cuando se discute en cual de los contratos reglamentados por el Derecho Civil, se le puede incluir.

Ha sido discutido por las doctrinas civilistas, en que tipo de contrato, de los que ya existen en el Derecho Civil, se podría incluir el contrato de trabajo.

Habiendo sido elaboradas las siguientes teorías: Teoría del arrendamiento, De la compra-venta, De la sociedad, Del mandato y como un contrato innominado.

Teoría del Arrendamiento.- Manifiesta ésta teoría, que el contrato de trabajo se equipara al contrato de arrendamiento, haciendo un análisis a las características del arrendamiento, y que son: El arrendador concede el uso o goce tempo

ral de una cosa al arrendatario, quien se obliga a pagar por uso o goce un precio cierto. Diciendo que este contrato es un arrendamiento, y que la cosa arrendada es la fuerza de trabajo. Equiparando la fuerza de trabajo con la fuerza de una máquina o la de un caballo, las cuales pueden ser dadas en arrendamiento, sucediendo lo mismo cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo laborado, lo mismo sucede en el arrendamiento de cosas.

Teoría de la Compra-venta.- Al igual que la anterior teoría, equipara a el contrato de trabajo con la compraventa, haciendo un análisis previo de las características de éste contrato, diciendo que: La compra-venta se caracteriza por la --transferencia de la propiedad de una cosa a una persona, quien paga por ella un precio cierto y en dinero. Compra es la adquisición de una cosa por un precio cierto, y Venta es la enajenación de una cosa también por precio cierto.

Asimilando el contrato de trabajo con la compra-venta, entendiendo que el obrero vende al patrón su trabajo, siendo el salario el precio de la compra-venta.

El fundamento de esta teoría, lo establecen en la posibilidad de calificar como cosa al trabajo, y de señalar a la obligación de trabajar como objeto de las obligaciones de dar.

Los principales exponentes de esta doctrina son: Paul Bureau, Chatelain y Carnelutti.

Paul Bureau, señala, "que desde cualquier punto del --que uno se coloque, el trabajo del obrero aparece como una mercancía y es lo que corresponde a la realidad. Como todas las demás cosas, el trabajo es susceptible de compra o venta y en el contrato de trabajo el patrón compra al obrero, mediante un

precio determinado, su trabajo". (11)

Chatelain, nos dice: "Después de estudiar la doctrina de la acesión lo siguiente: "El trabajo es fundamento de la propiedad, cada cual tiene derecho al fruto de su trabajo la parte del producto que sea el resultado del trabajo de alguien pertenece según la economía natural, a aquel cuyo trabajo ya se ha hecho". (12)

Puede decirse que el salario representa el precio de la parte que le corresponde al obrero en la propiedad del producto.

El obrero propietario de una parte del producto puede venderlo y convenir en su precio y es lo que sucede en el contrato de trabajo, donde la venta tiene lugar por adelantado, de suerte que el contratista es siempre su propietario".

Carnelutti, citado por Mario de la Cueva decía: "La doctrina tradicional sostenía que era un contrato de arrendamiento, pero que el error de esta opinión consistía en que no supo distinguir la energía, de su fuente, el objeto del contrato no es la fuente de energía, sino la energía misma, y esta no puede ser objeto de arrendamiento, pues en el contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa recibida, la energía eléctrica, en consecuencia, solamente puede ser objeto de un contrato de compra-venta, la antigua doctrina no supo hacer la distinción entre los dos elementos, la fuente de la energía y la energía misma.

Aún cuando Carnelutti se ocupó incidentalmente del Contrato de Trabajo, sin embargo si analizamos dicho contrato y lo comparamos con el de suministro de energía eléctrica, veremos una situación semejante, el hombre como persona física no-

es objeto de contratación, de modo que el único objeto posible de contratación del trabajador, es su fuerza de trabajo es decir su energía.

Pretender decir que el trabajador conserva su fuerza - de trabajo y que solamente concede el goce, es confundir la -- energía con su fuente, ya que al trabajador le queda su fuente de energía, es decir, su cuerpo mismo, la energía sin intercambio, sale de él y no entra más". (13)

Teoría del Contrato de Sociedad.- Esta teoría hace un estudio previo de los elementos y objeto de una sociedad y dice: Los elementos que conforman una sociedad son: 1.- La realización de una obra en común entre varias personas; 2.- La aportación de algo por cada una de las personas, para realizar la obra; y 3.- División en común de alguna cosa.

Así tenemos en la empresa estos elementos, los cuales en conjunto persiguen un fin común, determinado por la producción, participando en las operaciones de producción el patrón y los obreros.

El patrón aporta su iniciativa personal, su capacidad para organizar, y el capital. El obrero aporta la fuerza de su trabajo. Ambas partes tienen como fin obtener ganancias -- las cuales resultan de las operaciones de actuar en común.

La manera para establecer los beneficios o ganancias - se determina deduciendo del precio de venta del producto las - cantidades utilizadas para compras, pago de arrendamiento de - locales, compras de instrumentos y materias primas, y gastos - en general, la diferencia resultante corresponde a las ganancias o beneficios de la empresa. Para obtener los beneficios del patrón, se deducen de los beneficios de la empresa los sa-

arios pagados y la parte fija destinada a los obreros.

La Teoría del Mandato.- El principal problema de esta teoría, es el hecho de que el contrato de mandato no se encuentra configurado y regulado de manera orgánica, de una manera exacta y sistemática. En nuestro derecho el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que este le encargue y puede ser gratuito y oneroso.

Teoría del Contrato Innominado.- Después de haber tratado de equiparar a el contrato de trabajo con los contratos existentes dentro del Derecho Civil, y al no encajar dentro de las figuras ya mencionadas, lo catalogaron como un contrato innominado, bajo los principios generales del derecho civil, de aquí vemos la impotencia de la doctrina civil para explicar, de acuerdo con sus principios, la relación obrero patronal.

Al estar estudiando la Naturaleza del Derecho del Trabajo, nos percatamos de que no podría situarse dentro del campo del derecho privado, toda vez que los principios y fundamentos de este derecho son diferentes a los del derecho del trabajo y por lo tanto los principios que rigen los contratos de derecho privado, no pueden tener aplicación en los contratos de trabajo, de acuerdo con lo siguiente:

1.- En el Derecho Civil, priva el principio de la autonomía de la voluntad, la ley suprema en los contratos es la voluntad de las partes. En el Derecho del Trabajo, el imperativo de sus normas y de sus instituciones, priva sobre la autonomía de la voluntad.

2.- El Derecho Civil protege el interés individual dentro de una concepción individualista de la sociedad. En el Derecho del Trabajo se protege al hombre social, vinculado colec

tivamente y con vistas a un interés general de la comunidad -- obrera.

De aquí que, en los contratos civiles estos obligan so lamente a las personas que los otorgan, de manera diferente su cede en el Derecho del Trabajo, donde existe el poder expansi vo derivado del principio a trabajo igual, salario igual.

3.- En el Derecho Civil los contratos no pueden modifi carse sino por mutuo consentimiento, en cambio en el Derecho - del Trabajo los contratos pueden modificarse cuando exista una causa que lo justifique, en forma unilateral y aun en contra de la voluntad de la otra parte.

4.- En el Derecho Civil se trata de un derecho de las- cosas. En cambio en el Derecho del Trabajo es un derecho vii tal.

5.- En el derecho común el principio que priva es que- el cumplimiento de los derechos y obligaciones que se derivan- de la relación jurídica depende de la voluntad de las partes - en cuanto que ellos pueden optar por ejercitar o no su dere--- cho. En cambio, en el Derecho del Trabajo el estado intervie- ne a través de la inspección de trabajo, para exigir el cumpli miento de las obligaciones, por el daño social que su incumpli miento engendraría.

6.- En el derecho común la relación jurídica siempre - es producto de la libre voluntad de los sujetos. En cambio, - en el Derecho del Trabajo depende, para su aplicación de la -- existencia de un hecho, o sea, que donde existe la prestación- de servicios subordinados de una persona en favor de otra, di- cho hecho determina la aplicación del derecho del trabajo, in- dependientemente del mismo.

En conclusión, ya que los principios donde descansa la concepción contractualista civil, son diferentes a los principios en que se funda la concepción del contrato de trabajo, como resultado del cambio de las condiciones sociales, económicas, jurídicas e ideológicas en que descansan las construcciones y abstracciones jurídicas, la naturaleza de la relación jurídica laboral forzosamente sufre una transformación que no pueden explicar las doctrinas civilistas.

Aún cuando se aceptara que el contrato de trabajo encuadrara dentro de alguna de las figuras existentes de los contratos civiles, esto carecería de importancia, porque las normas que rigen a los contratos civiles no tendrían aplicación en el contrato de trabajo.

En consecuencia, y de acuerdo a todo lo anteriormente manifestado, el Contrato de Trabajo, tiene una naturaleza fundamento y finalidad distintos a los del contrato civil.

La naturaleza del Contrato de Trabajo dentro del derecho social.- Se ha manifestado por las nuevas doctrinas que el derecho del trabajo no se debe examinar dentro de los conceptos del derecho romano o de la época del derecho liberal, sino deber ser examinado tal y como hoy se presenta en la realidad, con el fin de encontrar su naturaleza característica, principios, extrayendo aquellos elementos peculiares que dan al contrato de trabajo su propia estructura, y solo así se podrá descubrir su verdadera naturaleza.

Existen dos tendencias en relación a este punto, estudiados por la doctrina.

La primera es la teoría contractualista moderna y sus diferentes variantes.- Y dice que: La concepción del contrato-

liberal se ha transformado, así también se han transformado -- los principios jurídicos, sin que esto destruya la noción del contrato, sino que tan solo la transforma.

La concepción de trabajo como tal, también ha evolucionado, ya no se le tiene como una cosa o una mercancía, sino como el supremo valor de la vida, el cual se asienta sobre el -- concepto de la personalidad humana, siendo compatible este concepto con la forma contractualista.

La transformación del Derecho, esta orientado en el -- nuevo sentido social del mismo.

Las limitaciones legales a la autonomía de la voluntad, la libertad de las partes y el señalamiento de un contenido mínimo legal en nada destruye la tesis contractual. Continúa imperando la voluntad, siendo lo que da origen al nacimiento de la relación de trabajo.

La nueva teoría contractualista dice a manera de explicación:

1.- Teoría del contrato sui géneris.- En la formación del contrato, la voluntad es esencial, ya sea dada de una manera expresa o tacita, aun cuando dicho principio de autonomía de la voluntad, este fuertemente restringida en el contenido del contrato, ya que la voluntad superior, el estado, impone a las partes, por consideraciones de orden público de justicia y de interes general, reducciones a la voluntad de los contratantes, por lo que pasa a ser de una institución contractual a una institución reglamentada.

2.- Teoría del servicio de arrendamiento.- Dice esta teoría, que el contrato de trabajo, es el viejo contrato de --

arrendamiento de servicio, solo que socializado, es decir con la intervención del poder público, para prevenir y evitar injusticias y daños, que podrían resultar si se dejara como cualquier otro contrato a la voluntad libre de los contratantes.

Vemos que después de haber estudiado las diferentes teorías dentro de la doctrina, en cuanto a la concepción jurídica del Contrato de Trabajo, sucede lo que dice el maestro Euquerio Guerrero, "Esos esfuerzos, en los que se han acumulado grandes energías y largos capítulos en las obras de Derecho, resultaron un tanto infructuosos, puesto que nos encontramos en presencia de nuevos fenómenos, de nuevas instituciones que debemos analizar y estudiar con un espíritu amplio. No se trata aquí de los principios generales que informan todas las ramas del Derecho, sino de las instituciones peculiares que en cada una de ellas van apareciendo. Por esto desprendemos que el contrato individual de trabajo no es, mandato, compraventa, ni arrendamiento. Lisa y llanamente, es contrato de trabajo". (14)

Definición de la Relación de Trabajo.- En vista de que la relación de trabajo, es inminentemente una relación jurídica, precisaremos primeramente este concepto.

Algunos tratadistas señalan que la relación jurídica radica en el hecho real que cristaliza el supuesto normativo; y algunos otros señalan que consiste en las consecuencias jurídicas de ese comportamiento.

"Este término es utilizado para designar: a).- Un hecho real al que el derecho objetivo enlaza consecuencias jurídicas; y b).- Estas mismas consecuencias jurídicas". (15).

Estudiaremos desde estos dos ángulos visuales a las re

laciones jurídicas.

"Gierke y Regelseberg identifican al hecho real o como le llamaban a la relación vital-con la relación jurídica".(16)

Mario de la Cueva y nuestra Ley Federal del Trabajo -- también identifican a la relación jurídica con el hecho real, con la relación vital, con la realidad viva.

"La relación de trabajo -sostiene Mario de la Cueva es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado".

"Esta identificación de la relación de trabajo con el - hecho real también la encontramos en el artículo 20 de la Ley, que explica: "se entiende por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

La doctrina de Mario de la Cueva y las explicaciones de la Ley Federal del Trabajo, consideran que la prestación del - trabajo no sólo es un hecho real sino es, a su vez una especie peculiar de relación jurídica: la relación de trabajo (17).

La identificación que hace la doctrina mexicana como - nuestro ordenamiento laboral positivo, obedece a que antes de - las investigaciones de Fritz Schereier, se confundía al hecho -- con la relación jurídica . (18)

Desde el año de 1924, Fritz Schereier nos enseña que los hechos reales -Las relaciones vitales, las realidades vivas- - consideradas más allá del precepto jurídico. Son simples relaciones sociales más no jurídicas. "Hay, pues, que partir del - estudio del precepto jurídico, no de la consideración de algo

que se encuentra más allá del mismo". Las relaciones jurídicas se configuran a partir del "precepto jurídico completo y total" y no a partir del hecho real que se encuentra más allá de ese precepto. (19)

Al examinar a la relación jurídica a partir del "precepto jurídico completo y total", Fritz Schreier nos demuestra que el hecho real no es la relación jurídica sino es el acontecimiento que al cristalizar el supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas: da nacimiento, precisamente, a una relación jurídica desdoblada en una congerie de derechos y deberes recíprocos. (20)

Trasladando las conclusiones de Schreier y de Pugliatti al campo del derecho del trabajo, podemos afirmar que el hecho real -la relación vital, la realidad viva- de la prestación de un trabajo no es la relación jurídica sino que es una relación social, un acontecimiento, que al realizar el supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas: da nacimiento a la relación de trabajo manifestada en una congerie de derechos y deberes laborales recíprocos". (21)

Al haber sido confundido, -tanto por Mario de la Cueva, como por el legislador- el hecho real de la prestación del trabajo, con la relación de trabajo, incurriendo en una equivocación que se puede equiparar a el error que comentaría el que afirma que debido a que entre la madre y el hijo existe una conexión necesaria no hay diferencia entre ellos.

Queremos subrayar que el legislador únicamente logro señalar en la definición que hace en el artículo 20 de la Ley, la relación de trabajo, y el trabajo, sin embargo al --reglamentarlos, se encontro con la necesidad de distinguir, esas dos nociones. Es decir, reconoce que aun cuando no hay --

prestación de servicios; como en el caso de enfermedad del trabajador, por fuerza mayor, o por huelga, etc. la relación de -- trabajo subsiste. De manera que si la prestación del trabajo fuera la relación laboral, por no haber actividad laboral terminaría la relación laboral, situación que no sucede, por tratarse de elementos diferentes.

Partiendo como debe ser, del ordenamiento jurídico Savigny explica: "la relación jurídica aparece como una relación de persona a persona, determinada por una norma jurídica.

Del Vecchio completa el pensamiento de Savigny y define la relación jurídica como: "el vínculo entre varias personas, en mérito del cual, una de ellas puede pretender algo a lo -- que la otra está obligada". (22)

Conjugando las definiciones de Savigny y Del Vecchio, podemos afirmar: la relación jurídica aparece como una relación de persona a persona, determinada por una norma jurídica, en mérito de la cual, una de ellas puede pretender algo a lo que la otra está obligada." (23)

En vista de que nuestro estudio esta enfocado a encontrar las peculiaridades de la relación de trabajo que es una - relación jurídica interpersonal nos es suficiente, para alcanzar esa finalidad, tener presente la noción de relación jurídica intersubjetiva que nos proporcionan Savigny y Del Vecchio.

En sus análisis, del Vecchio distingue en toda relación jurídica los elementos siguientes: a) cuando menos dos sujetos enlazados: uno activo y otro pasivo, y b) un enlace traducido en una congerie de derechos recíprocos.(24)

Estrictamente hablando -y conforme lo demuestra Schreier-

"la relación jurídica no es lo enlazado sino el enlace mismo", no radica en los sujetos conectados sino en los derechos y deberes que los vinculan. (25)

"En suma, podemos concluir, la relación jurídica consiste en un conjunto de derechos y deberes que vinculan a los sujetos." (26)

Relación de Trabajo.- Las relaciones entre patrón y trabajadores, y de éstos entre sí, que se presentan durante la prestación del trabajo, constituyen las relaciones individuales de trabajo.

A estas relaciones individuales de trabajo son a las que la doctrina ha denominado específicamente relaciones de trabajo.

Así tenemos que con lo anteriormente expuesto podemos definir a la relación de trabajo como: "el vínculo constituido por el cumulo de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí.

Los elementos de la Relación de Trabajo.- Según y de acuerdo a como los concibe Mario de la Cueva la relación de trabajo esta compuesta de las partes siguientes: a) dos personas: el trabajador y el patrón; b) una prestación de trabajo, c) la característica de subordinación; y d) el salario. (27)

Para Néstor de Buen, los elementos de la relación de trabajo, son los mismos que para Mario de la Cueva, solo que los clasifica de la manera siguiente: "a) elementos subjetivos: trabajador y patrón y b) elementos objetivos: prestación de un

trabajo personal subordinado y pago de un salario"(28).

Naturaleza de la Relación de Trabajo.- Veremos primeramente la clasificación que se puede hacer de las relaciones jurídicas, y que puede hacerse desde el punto de vista del contenido patrimonial o moral de sus objetos, en dos especies: a) relaciones jurídicas de cambio y b) relaciones jurídicas personales; y desde el ángulo visual de la divergencia o convergencia de sus fines, en otras dos especies: c) relaciones jurídicas individualistas y d) relaciones jurídicas comunitarias. (29)

Examinaremos de manera detenida cada una de estas cuatro especies de relaciones jurídicas, para determinar en cuál de ellas encuadra la relación de trabajo.

"a) Las relaciones jurídicas de cambio, son las inherentes a objetos susceptibles de valoración económica, que forman parte de un patrimonio y que pueden ser transmitidos de ese a otro patrimonio.

El ejemplo clásico que tenemos de una relación jurídica de cambio, se encuentra en la relación surgida de la celebración de un contrato de compra-venta, a través del cual uno de los sujetos transmite una cosa, y el otro paga un precio.

Así vemos que en esta especie de relación jurídica no encuadra la relación laboral, ya que el trabajo es parte integrante de la personalidad del hombre por lo que no es susceptible de valoración económica, no forma parte de un patrimonio y, consecuentemente, no puede ser transmitido a otro patrimonio.

b) Las relaciones jurídicas personales, son las que forman parte al derecho a la vida o a los derechos de familia y por lo tanto, no forman parte de un patrimonio, preferente

mente son de naturaleza moral, no susceptibles de valoración económica.

De esta especie de relaciones se pueden derivar consecuencias económicas, -tales como derechos a la sucesión o a alimentos-, sin embargo esto no implica que sea transformada su naturaleza esencial de relación no patrimonial.

Lo relevante en las relaciones jurídicas personales es el objeto moral y es lo que las distingue de las relaciones jurídicas de cambio las cuales contienen objetos económicamente valorables.

La relación de trabajo es una relación jurídico-personal ya que la actividad laboral es un objeto moral: el trabajo como actividad humana estriba en los procesos anímicos y corporales del ser humano, consistiendo en los mecanismos espirituales y resortes fisiológicos del hombre, y radica en las fuerzas naturales -psíquicas y físicas- de los trabajadores.

En relación con lo anterior, el Legislador de una manera congruente, reconoce en el artículo 3 de la Ley, que el trabajo es una parte de la persona humana; y señala que "el trabajo no es artículo de comercio". Es decir, no es susceptible de valoración económica, ni forma parte del patrimonio del trabajador y no se puede transmitir a otra persona.

Concluyendo diremos que: La naturaleza de la relación de trabajo es un vínculo personal que liga directamente a la persona de los trabajadores con la de los patrones.

Las consecuencias derivadas de la relación de trabajo son económicas, como por ejemplo: Derecho a percibir un salario, a la participación de las utilidades, sin que implique -

modificación alguna de su naturaleza esencial de la relación jurídico-personal de contenido moral.

A continuación veremos que la relación de trabajo no es solo una relación personal sino que también en determinados as pectos, es individualista, y en algunos otros es una relación comunitaria.

c) -Así vemos que- en las relaciones jurídicas individualistas los fines de las partes son divergentes y, consecuen temente, los derechos y deberes que se otorgan e imponen son diferentes para cada una de las partes; pondremos como ejemplo la compra-venta, aquí el comprador desea adquirir la cosa, y por su parte el vendedor, desea obtener el precio y sus debe-- res y derechos son totalmente distintos a los del comprador.

En la relación de trabajo, se encuentra también fines divergentes: el trabajador tiene como fin el obtener por la -- prestación de su trabajo un salario, y el patrón tiene como -- fin el ser poseedor de los frutos del trabajo. Esta divergen-- cia en los fines origina los derechos individualistas; tene-- mos el ejemplo de: el derecho del trabajador a percibir el sa-- lario, y el del patrón a ser beneficiario de los frutos, y -- sus deberes correlativos.

Sin embargo, los fines más importantes de la relación de trabajo no son los divergentes sino, por el contrario los -- convergentes.

d) En las relaciones jurídicas comunitarias, los fines de las partes se convergen; y persiguen alcanzar un fin común, de manera que, los derechos y deberes, otorgados e impuestos, son comunes para las partes.

Tenemos como ejemplo, la relación societaria, donde -- encontramos una conexión recíproca de las partes alcanzar un fin común.

En este tipo de relaciones se da una interpretación entre los derechos y deberes de las partes, ya que, participan en algo que les es común, y en lo cual están precisamente fusionados.

Dandose también una interpretación parcial de las conductas a través de las cuales los sujetos vinculados cubren -- sus deberes y ejercitan sus derechos de tal manera que se produce una fuerte solidaridad constitutiva de una comunidad.

Al reglamentarse la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas -en el año de 1963- se dio por concluida la independencia y contraposición de algunos de los fines de los trabajadores y de los patrones, orillándolos a coincidir en un objetivo común: obtener utilidades para recibir una parte de ellas.

Al estar unidos de manera concurrente, los fines de los trabajadores con los del patrón, y los de los trabajadores entre sí, se procrea, entre estos, una relación jurídica comunitaria.

A través de este análisis, encontramos en las relaciones de trabajo una interpretación de los derechos y deberes de los trabajadores y patrones en algo que le es común -el fin mutuo de obtener utilidades y recibir parte de ellas y en el cual precisamente se fusionan.

Resumiendo, y tratando de ser congruentes con lo desarrollado anteriormente, podemos concluir que: La naturaleza de

la relación de trabajo es la de una relación personal comunitaria.

Los precedentes de la teoría de la relación de trabajo. Si se afirmara que la doctrina de la relación de trabajo, carece de antecedentes en otras doctrinas o en otros pensadores, sería una afirmación intolerable, ya que como fuente de los derechos del trabajador, independientemente del acto o la causa que la origino, fueron de las ideas que sirvieron de base para formarlas, de manera que la estructura de 1938, que a su vez sirvió de base a la ley de 1970, teniendo a dos maravillosos juristas como sus principales expositores, por un lado a Georges Scelle, y por la otra a el insigne maestro Erich Molitor, uno de los representantes del derecho del trabajo socialdemócrata, salido de la Constitución Alemana de Weimar en 1919.

El maestro frances Georges Scelle, escribio en su libro "El Derecho Obrero", publicado en 1922, un parrafo con bastante trascendencia hasta nuestros días, que dice: "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, por que no se puede separar de la persona fisica". Manifiesto también, como complemento de lo anterior: "que aplicar la idea del -- contrato al trabajo, es explicar las cosas a la manera del medico de Moliere". (30) Este tratadista Frances tenia conciencia de la liberación del trabajo como tal, no se podría lograr, mientras estuviera subyugado bajo la idea del contrato.

Asi también pronostico, que en el mundo de la libertad habria un cambio del subjetivismo contractualista, -que hace depender los derechos a un acuerdo de voluntades- a el objeti

vismo de los hechos reales, -fundara los derechos del trabajo en su voluntad libre- ya que a nadie se le puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, - y en el hecho real de la prestación solamente de su energía de trabajo. Rompiendose el hechizo del derecho civil con el nuevo derecho, y en vez de continuar protegiendo el acuerdo de voluntades, que nunca fue real, por haberse impuesto siempre la voluntad del empresario sobre la del trabajador protegería al trabajo en sí. De modo que la relación de trabajo dejaría de ser una relación intersubjetiva, para convertirse en objetiva, la cual tendría como base la voluntad completamente libre del trabajador, y su meta sería la de proteger - plena y totalmente a el trabajo, a través de la declaración de los derechos sociales, de las leyes y de contratos colectivos.

Habiendo apuntado otro dato importantísimo que dice: "en el origen de la relación de trabajo de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, ya que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto -- ahí donde existen contratos colectivos, en cuya formación no participa cada trabajador, y que se elabora, no en atención al interes de uno o varios trabajadores, sino en atención al interes de todos los actuales y de los futuros, en conclusión contemplando el interes de la clase trabajadora." (31)

El segundo de los juristas, de origen alemán, el maestro Erich Molitor, decía: es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo. El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación efectiva de un trabajo. Y la segunda es la aplicación del derecho del trabajo, en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, es decir el -- inicio del trabajo, es requisito indispensable y el hecho --

que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral.

Decía también que la idea de trabajo subordinado no podía derivar de la obligación de cumplir el contrato, ya que únicamente se realiza, es decir, existe por el cumplimiento mismo de la obligación, por lo tanto se da en el momento en que el trabajador queda enrolado en la empresa y desarrolla un trabajo.

El contrato, concluía el maestro alemán, vive dentro del derecho civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho.

La teoría de la relación de trabajo y el nuevo derecho mexicano del trabajo.- Al tratarse de implantar la teoría de la relación de trabajo en México, fue con un grande esfuerzo, y se tenía como el punto de partida para aplicar el estatuto laboral, independientemente de el acto o la causa que le hubiese dado origen, constituyendo otro de los aspectos centrales, quizá el mas profundo en la lucha por la autonomía del trabajo. Son muchos los maestros juristas, que aceptaron encontrarse con la aparición de una nueva rama jurídica que no pertenecía ni al derecho público ni al privado, sin embargo su inclusión en la clasificación existente de ninguna manera destruía por sí sola la subordinación del derecho del trabajo al derecho privado, toda vez que la idea del contrato, como creador de derechos y obligaciones, es infranqueable dicho acto jurídico.

El primero en darse cuenta, como ya lo señalamos anteriormente fue el maestro frances George Scelle, y decía: " si el derecho del trabajo ha de ser el estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía, -

es preciso que estienda su manto protector sobre el trabajo, - considerandolo en sí mismo, en su realidad objetiva, como una fuerza que requiere un estatuto jurídico que asegure su salud y su vida y le proporcione una existencia decorosa, por el so lo hecho de su prestación, esto es, porque el trabajo no va-- ría su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la -- causa que le dio origen". (32)

La idea de la relación de trabajo.- Esta nueva idea de de sato una lucha en el año de 1938, que giro alrededor de dos - temas principales: El primero era el decidir si atento a la - naturaleza del trabajo humano, se podría someter dicha presta a ción a la idea del contrato, el segundo hacia referencia a que si en la vida de las relaciones de trabajo, -sobre todo - en los países capitalistas- tenía que existir, previamente a la realización del trabajo, un acuerdo de voluntades, sin el cual, aparentemente, no podía tener existencia jurídica, la - prestación del trabajo.

Es fundamental hacer la separación de estos dos temas, o cuestiones, por un lado el principio de que el acuerdo de vo- luntades, da origen al contrato, el cual nace y queda regido- por un conjunto de normas y principios, recibiendo el nombre de el derecho de las obligaciones y de los contratos, lo que quiere decir que el acuerdo de voluntades, es un elemento que coresponde al mundo físico, por el contrario, es cuestión di- ferente, el cumulo de principios y normas dirigidas a señalar las condiciones a satisfacer por el acuerdo de voluntades, - para que produzcan los efectos autorizados por esos princi- pios y normas.

El primero de los temas que se deriva de la discusión- del enfrentamiento entre la idea de la dignidad del trabajo - humano como tal, y el principio ya conocido del derecho civil,

que señala, que solamente las cosas que estan en el comercio-pueden ser objeto de contratación.

En diversas ocasiones nos hemos referido a la idea del trabajo, no como mercancia, y no se tiene más que agregar solamente queremos hacer notar que aquellos que no se dan cuenta de la oposición, o desconocen las declaraciones que a través de la historia se han hecho, sobre los derechos sociales, entre las cuales se encuentra el capítulo correspondiente a las normas sociales, dictadas por la O. E. A. en su carta de 1948, o añoran la subordinación del derecho del trabajo al civil, les hace sostener la supuesta compatibilidad entre el --trabajo del hombre y el derecho de las obligaciones y de los contratos, nada ganamos con afirmar que la relación de trabajo no es un contrato de arrendamiento de servicios, compra-venta, comodato, o un contrato sui generis, ya que esto resultaría como si no dijéramos nada, toda vez que el problema no --consiste en definir si la relación de trabajo se identifica --más a uno u otro de los contratos existentes, sino definir si se podría sujetar al régimen del derecho de las obligaciones y los contratos, o bajo que régimen podríamos encuadrar la relación de trabajo.

Esta controversia fue resuelta por la nueva Ley en su artículo tercero excluyendo al derecho común de las fuentes supletorias del derecho del trabajo, ante esta solución resulta una aberración si se aceptara la idea de la relación de --trabajo como un contrato sujeto a las normas del derecho privado.

Nos cuestionamos si sería factible la idea de un contrato regido por normas que no guardaran relación alguna con el derecho civil y mercantil, pero nos dimos cuenta que era poco menos que imposible, porque nos encontraríamos con una con

tradicción total con la idea del derecho del trabajo, el cual no protege el acuerdo de voluntades sino el trabajo mismo.

De lo que hemos expuesto en los párrafos precedentes, podemos señalar que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva, creada entre un trabajador y un patrón a través de la prestación de un trabajador subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos -ley y de sus normas supletorias.

De lo anterior podemos señalar como consecuencias lo siguiente: a) la prestación de un trabajo subordinado, es el hecho que constituye la relación de trabajo; b) esta prestación de trabajo, en el momento que se inicia, se desliga de la causa o acto que le dio origen y empieza a producir por sí misma, todos los efectos que derivan de las normas de trabajo, es decir, se producen beneficios para el trabajador; c) por la prestación se determina la aplicación del derecho del trabajo por tratarse de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador o del patrón, sino exclusivamente en dicha prestación; d) también crea una situación jurídica objetiva que antes de la prestación del trabajo, no existe, dandosele el nombre de relación de trabajo, situación totalmente contraria a el contrato, en donde el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, así vemos que en la relación de trabajo, los efectos provienen fundamentalmente de la Ley y de los contratos colectivos, que contienen los beneficios mínimos, siendo posible que se establezcan prestaciones más elevadas.

Nosotros aceptamos la definición del artículo 20 de -- nuestra Ley Federal del Trabajo, que dice: "Se entiende por - relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una -- persona.

De aquí se desprende la nota esencial de la nueva idea de la relación de trabajo: Donde haya una prestación de trabajo subordinado, ahí estara una relación de trabajo a la que - se aplicara el estatuto laboral.

El segundo de los temas mencionados en párrafos ante-- riores, hacia referencia a que si la formación de la relación de trabajo requeria, en todos los supuestos, un acuerdo pre-- vio de voluntades. Fue el último de los argumentos de los - contractualistas, ya que los defensores de los empresarios y de los patronos comprendieron que de aceptarse la teoría de - la relación de trabajo, serian abiertas las puertas de par en par eliminando la voluntad de sus representados, en la forma-- ción de la relación de trabajo, perdiendo por tal motivo la - facultad de seleccionar al personal de sus empresas.

La contestación a este argumento, la haremos analizan-- do los tres supuestos que presenta.

Primeramente, el supuesto de que la formación dela re-- lación de trabajo, sería imposible sin que se diera la volun-- tad del trabajador, lo anterior con fundamento en lo señalado por el artículo quinto de nuestra Carta Magna, que dice: " a nadie se le podra obligar a prestar trabajos personales sin - su pleno consentimiento". Esta disposición forma parte de -- los derechos individuales del hombre, pero fue adoptada por - el derecho del trabajo y la respeta, ya que el desconocerla - significaría transformar al hombre en un esclavo.

El segundo de los supuestos señala la necesidad o la posibilidad, al menos, de un acuerdo de voluntades, anterior al inicio de la prestación del trabajo. Los defensores de la teoría de la relación de trabajo no afirman, ni tampoco es la tesis predominante de la nueva Ley, de que no pueda existir, o que nunca exista un acuerdo previo de la voluntad, para la formación de la relación de trabajo, sino, todo lo contrario, al señalar en su artículo veinte, "cualquiera que sea el acto que le de origen", indica con esto, que es posible la existencia de ese acuerdo de voluntades. Conviene precisar, en relación con este segundo supuesto, que la esencia de esta nueva doctrina, consiste por un lado, en que no es requisito inevitable para la formación de la relación, el acuerdo de voluntades, tal y como trataremos de demostrar más adelante, y por el otro lado, que el acuerdo de voluntades no puede ser el -- reactor de la vida de la relación, y esto como una cuestión -- fundamental, en atención a que, por el solo hecho de la prestación del trabajo la relación adquiere una vida propia, transformandose también por principios que le son propios.

El tercero de los supuestos se da principalmente en -- las grandes industrias, donde se origino el derecho del trabajo y donde se desarrolla actualmente con mayor rapidez e intensidad.

La observación de estas realidades demuestra que es -- más aparente que real la voluntad de los empresarios, donde -- los sindicatos obreros son bastante fuertes, y vemos que no -- solamente no desempeñan ningún papel, sino que la relación -- de trabajo se configura sin la manifestación de ella; debido -- a que casi nunca interviene en la selección de sus trabajadores, y a veces ni siquiera llega a conocerlos, aunado a lo anterior esta la situación de que son empleados subalternos los

que realizan las contrataciones, ni siquiera son mandatarios-jurídicos especiales, es común que el ingreso del trabajador a las empresas se efectue mediante una oferta pública. Por esto afirman diversos tratadistas, que en las grandes industrias se da un contrato de trabajo por adhesión, resultando completamente controvertida su naturaleza contractual.

Pero en definitiva quien suprime de manera total y radicalmente la exigencia de la voluntad del empresario o patrón para la formación de la relación de trabajo, fue la clausula sindical de ingreso, en virtud de la cual y según lo dispone el artículo 395 de la Ley, que dice: "en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante". En base a esta clausula, que la contienen de manera generalizada los contratos colectivos, son los sindicatos quienes designan los trabajadores que ocuparan las vacantes o puestos de nueva creación, de donde se desprende que el ingreso de un trabajador a la empresa no es por la voluntad del patrón, sino del sindicato, siendo imposible hablar de una relación contractual entre patrón y trabajador, ya que falta la voluntad del primero.

b).- CONCEPTO DE PATRON.

Iniciaremos el estudio de los sujetos que intervienen en la relación laboral, por el patrón, sin que esto signifique preeminencia alguna, sobre la otra parte que participa en dicha relación.

En el principio de las relaciones humanas y en la promulgación de las primeras leyes laborales, el concepto de patrón le daban el significado de defensor, protector, entendiéndose como el carácter de protector o defensor que el dirigente de una empresa debería asumir frente a los obreros.

Este concepto surgió del derecho romano, (del latín pater o nus) que significaba carga o cargo de padre, comúnmente asignada a todas las personas que tubieran una obligación de protección con relación a otras, como por ejemplo; la obligación de protección que el padre tiene para con los hijos y demás personas sujetas a su autoridad, o la obligación de los patricios para con los plebeyos los cuales estaban bajo su protección, el ejemplo más claro lo tenemos en la relación -- que los manumis res, guardaban, para con los esclavos emancipados.

La aplicación de este concepto a las personas que ocupaban trabajadores, en un principio tubo un sentido de respeto, de defensa y protección, habiendose desnaturalizado posteriormente, dandole el significado de amo y señor primeramente en la época de la esclavitud, y posteriormente dentro de la época de la servidumbre, y ya en el estado del libre-individualismo, se le aplico el término de patrón a el burgués que contratava los servicios de otra persona, obteniendo beneficios y explotandolo, o sea al contratar a quien realizava un-

determinado trabajo para obtener un lucro o satisfacer sus ne
cesidades propias.

El término adoptado actualmente es el de "Patrón" sin-
que tenga mayores problemas su definición, y con el cual la -
mayoría de las legislaciones están de acuerdo con el.

Aún cuando en el idioma español, se han utilizado dife-
rentes términos, tales como patrono, empresario, empleador, -
principal, contratista, dador de trabajo o de empleo y acree-
dor de trabajo, además de los términos anteriores se usan en -
el lenguaje corriente términos como: amo, dueño, jefe, propie
tario, responsable, encargado, que por resultar muy ambiguos-
rara vez son utilizados en las legislaciones y obras doctrina
les.

Señalaremos algunos países que utilizan los diferentes
términos señalados anteriormente, como por ejemplo: En Alema
nia utilizan el término dador de trabajo (arbeitgeber); En
Italia en la ley sindical usan también el término dador de --
trabajo, aún cuando algunos autores como Barassi, prefieren -
la expresión acreedor de trabajo, para el que tiene el dere--
cho de exigir del otro contratante la prestación de trabajo.--
Los franceses usan el término de employer. Ambos significan-
empleador.

De todos los términos anteriormente señalados, se han-
elegido dos, el de patrón y el de empresario por ser con--
ceptos que presentan menos objeciones técnicas, además de ser
los que se han venido usando tradicionalmente.

El concepto de patrón aún cuando es muy usual en todo-
latinoamérica, está presentando caracteres de arcaísmo, ya --

que salvo nuestra Ley Federal del Trabajo, raramente se esta-
utilizando en la legislación positiva en otros países.

El concepto de empresario actualmente esta tomando ---
fuerza, debido principalmente a dos razones, primeramente por
que el término patrón, desde la época de la colonia, hasta la
época del porfirismo, (aqui en México), se tenía como amo y -
señor no solo como propietario de las tierras, sino como pro-
prietario también de las familias y las vidas de sus trabajado-
res acasillados o hacendados, es decir señores de horca y cu-
chillo sin que les reconocieran ningún derecho a los trabaja-
dores, y en segundo lugar en atención a que con el nacimiento
de la Industria tan diversa, y la creación de grandes empre-
sas en nuestros días, ha venido teniendo más aceptación este-
concepto patrón como lo dijimos en líneas anteriores, esta to-
mando caracteres de arcaismo, sobre todo cuando se utiliza ---
con las personas morales, ya que este término identificaba ple-
namente a una persona física. En cuanto al concepto empresaria-
rio, se otorga a aquel quien organiza, dirige o explota una -
empresa, y por lo tanto no puede aplicarse a todo tipo de per-
sonas que tienen bajo sus ordenes y subordinación a otras ---
prestandoles un servicio por el cual les paga un salario, como
por ejemplo el dueño de un taller de reparación de calzado.

Como lo señalamos anteriormente el concepto de patrón-
evocaba un poder absoluto en la dirección del trabajo, y so-
bre la persona del trabajador, situación que no es admitida -
actualmente, dandosele el sentido moral, (de pater), como --
responsable del bienestar y cuidado de sus trabajadores, con-
sus respectivos derechos, pero también con obligaciones, a di-
ferencia del concepto empresario, el cual es de contenido me-
ramente económico, que tiene y ve en sus componentes y miem-
bros, meros factores de producción, no obstante lo anterior -
en la practica y en algunos textos legislativos, se confunden

uno y otro término, utilizándolos indistintamente.

Si vemos que la palabra empresa, dentro de una concepción científico-jurídica fija con más rigor el conjunto de elementos de la producción, y que por este motivo el jefe o encargado de la misma, o sea el empresario, se puede utilizar como sinónimo de patrón.

En el contrato o relación de trabajo, existen dos centros de intereses, derivados de la existencia de dos partes - o sujetos que intervienen en el mismo, de los cuales se derivan las prestaciones respectivas, por un lado la parte prestadora del trabajo, y por la otra parte quien recibe los beneficios de ese trabajo y quien hace el pago por el trabajo, a la que se le da el término de patrón o empresario.

Definiciones doctrinales y legislativas.- El jurista - Madrid, señala que dentro de el concepto amplio y común o vulgar, "patrón es la persona, natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas". (33)

Garriguet, por su lado señala como: "patrón a la persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y con su propio capital; otras, con capital prestado, del cual responde; en ocasiones se contenta con dirigir el negocio prestado, haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes paga; e incluso se limita a ejercer, en oportunidades, una vigilancia general, y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa." (34)

El concepto señalado por Pozzo, es en el sentido de --- empleador y dice que: "es aquel que tiene directa o indirecta

mente el poder de disposición de las actividades de los empleados que trabajan a su servicio y que, en definitiva resulta el beneficiario de la prestación laboral". (35)

Gide por su parte y con un gran acierto manifiesta que: "se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción, tierra o capital demasiado considerable para poder ponerlo en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado". (36)

Resumiendo podemos decir que se designa como patrón o empresario, a la parte que en la relación laboral, o contrato de trabajo, recibe con fines de lucro una prestación ajena o sea la persona física o moral que contrata al trabajador para que le preste servicio.

Nuestro derecho positivo, tanto la Ley de 1931, como el proyecto de la Ley de 1970, utilizaba el término de patrono y habiendo sido propuesto substituir el término de patrono por el de patrón, en el dictamen emitido por las Comisiones unidas de trabajo y Estudios legislativos de la Cámara de Diputados, siendo substituido por una mejor connotación, a través del Congreso de la Unión, sirviendoles como argumento el sentido que en México se le da a la palabra patrono, y que es el que patrocina a una persona o institución o gestiona en su nombre; como por ejemplo: abogado patrono.

Actualmente nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10, primer párrafo, define al patrón de la manera siguiente: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

patrón puede ser una persona física o una persona moral, que puede ser una sociedad civil o mercantil.

"El concepto de patrón es correlativo de patrón y en esa correlación concebimos al patrón como la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación -- los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador". (37)

El maestro Roberto Muños señala que: "el patrón, cuando es empresario, tiene un importante y relevante derecho: el derecho de gestión". (38)

Continuando con el estudio de la anterior idea, diremos de una manera sintética y esquematizada, que el conjunto de facultades del patrón-empresario, como administrar, planear y organizar, dirigir, mandar y controlar la prestación del trabajo subordinado y los bienes de la empresa, forma el derecho de gestión. De lo anterior se desprende que el patrón empresario puede ejercer su derecho de gestión sobre los trabajadores o los bienes de la empresa.

En vista de que en la actualidad, entre el patrón y los trabajadores, existen otros sujetos, conocidos como representantes del patrón, empleados de confianza e intermediarios haremos un brevisimo estudio de estas tres especies de sujetos a la luz del derecho de gestión.

Así tenemos que el artículo 11 de nuestra Ley Federal del Trabajo, señala que: "son considerados representantes del patrón las personas que ejercen funciones de administración o de dirección. Aplicando el derecho de gestión a el artículo-aquellos sujetos que administran, y dirigen las actividades de los trabajadores y los bienes de la empresa. Este mismo -

artículo señala que por ser los representantes del patrón lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, por tener -- las facultades de administrar y dirigir.

Por lo que hace a los empleados de confianza y toda-
vez que es un inciso que desarrollaremos en nuestro capítulo
siguiente, para efectos de este inciso, diremos solamente --
que son aquellos que tienen como funciones las de dirección,
inspección, vigilancia y fiscalización, cuando dichas funcio-
nes tengan un caracter general, y las que tengan relación --
con trabajos personales del patrón en el establecimiento o -
empresa.

Otro de los sujetos que existen entre el patrón y el
trabajador, es el intermediario, los cuales se dan por la --
dificultad que a veces tienen los empresarios para conseguir
mano de obra, y de manera especial, la mano de obra califica-
da, por lo que se ven en la necesidad de utilizar a los in-
termediarios quienes aportan beneficio tanto a los patrones-
como a los trabajadores.

Esta actividad, es una actividad legitima, la cual se
encuentra regulada por nuestra Ley Federal del Trabajo en su
artículo número 12 que dice: "intermediario es la persona -
que contrata o interviene en la contratación de otra u otras
para que presten sus servicios a un patrón". Pudiendo ser -
los representantes del patrón, los empleados de confianza o
terceros extraños que no trabajan para la empresa.

c). CONCEPTO DE TRABAJADOR

La otra parte que participa en la relación laboral o contrato de trabajo, como uno más de los sujetos del Derecho del Trabajo, lo es el trabajador, siendo ésta la parte activa e interpretando esta palabra en un sentido amplio, diremos que trabajador es toda persona que desarrolla un trabajo. Entendiéndose que todas las personas son trabajadores excluyendo únicamente a las personas ociosas.

De la misma manera que para designar a la parte pasiva en la relación laboral o contrato de trabajo, se utilizarón diferentes conceptos, por los juristas, textos legislativos y -- por la gente común y corriente, así también fueron usados diversos términos para designar a la parte activa, o sea el trabajador.

Así tenemos nombres como: deudor de trabajo o acreedor de salarios, que por ser demas.ado técnicos, no han logrado suficiente aceptación entre los profesionales; el concepto de asalariado que tiene un significado más amplio, por la relación entre el salario, y quien percibe este; y que quiere decir remuneración para toda prestación de servicios, inclusive los independientes; el concepto de jornalero, que solamente es valedero para todos aquellos que reciben su retribución diariamente, el cual se ha visto relegado de manera progresiva; el término de operario, el cual ha sido mayormente aplicado a las tareas manuales; el concepto de agente, el cual por tener conexión con el personal subordinado a los cuerpos de la policía, es muy equivoco; de manera muy especial se han utilizado los términos obrero y empleado, el primero designa a quien efectúa una prestación donde prevalece la energía muscular, el segundo preferentemente designa a quien presta sus servicios predominantemente de indole intelectual.

El hecho de que el vocablo trabajador sea muy amplio y por lo mismo permita incluir a los obreros y empleados, le otorga esa generalidad suficiente para comprender a todos los sujetos del contrato laboral que se encuentran como partes obligadas por su prestación característica.

Se han presentado diversas objeciones en contra de la adopción del termino trabajador como una de las partes del contrato de trabajo, pero de manera especial se tiene la existencia y diferencia entre trabajador independiente y trabajador dependiente, situación que ha nuestra forma de ver, no afecta en nada dicho concepto, porque independiente o dependiente la persona que realiza un trabajo es un trabajador.

Existiendo la necesidad de denominar de alguna manera al sujeto que presta los servicios en el contrato de trabajo, con la cual se abarcara tanto a los obreros como a los empleados, se ha optado por designarlo con el vocablo trabajador tomando en consideración que si el trabajo es el derecho de fondo, y el contrato configura a el trabajo como objeto de una prestación, sera trabajador quien la realice.

De las objeciones que existen en contra del concepto trabajador, tenemos a la que apunta que determinados trabajadores, no se constituyen en sujetos de un contrato de trabajo, es tan cierta como que no todo trabajo es objeto de este derecho y del contrato del mismo nombre, sino exclusivamente el trabajo subordinado, por lo que algunos señalan que deberia designarsele como trabajador subordinado, para no confundirlo con el que no lo es, no obstante lo anterior, el uso entiendo de manera automatica como trabajador a quien presta servicios uo dependencia ajena.

Así tenemos que, desde el punto de vista de la relación -

contractual la condición de trabajador, no es una realidad anterior, sino que es consecuencia de la celebración del contrato. Es decir una persona cualquiera, a pesar de desarrollar un trabajo, no adquiere los derechos y deberes inherentes al concepto trabajador, mientras no nasca el vínculo jurídico laboral, que es originado por el contrato. A pesar de lo que se ha pretendido señalar en otro sentido, la situación de trabajador, no se deriva de un status permanente, sino que se trata de una condición adquirida en el momento de ser sujeto de una relación laboral o de un contrato de trabajo.

Al hacer referencia al termino trabajador, la hacemos en su caracter sustantivo y no como adjetivo, ya que existen muchos trabajadores que nunca han trabajado, y por el otro lado existen otros que sin ser considerados trabajadores han trabajado toda su vida.

Definiciones en la Doctrina y en la Legislación. Para poder formular el concepto de trabajador, los juristas señalaron que era preciso estar, más que a la denominación personal, a las prestaciones que se realizaran, y al caracter con el cual se desempeñaran. Decían también que en esta materia, las ideas y apariencias no podian estar más equivocadas. Señalaban que a veces el trabajo no requería de una producción determinada, ni esfuerzo físico alguno, y ponian como ejemplo a los guardianes de los museos, a los porteros y vigilantes, sin embargo se les tiene como trabajadores, al cumplir un trabajo subordinado.

Esta distinción se vuelve aún más confusa, si tomamos los casos en que el estado, impone a los ciudadanos determinadas tareas, a las cuales se les da el nombre de prestaciones personales, negandoles el caracter de trabajadores, ya que estas personas solo cumplen con un deber señalado por el dere--

cho público.

Como otro supuesto señalado por la doctrina en la definición de trabajador, se da la que necesariamente debe ser una persona física, ya sea del sexo masculino o femenino, a diferencia de el patrón que puede ser una persona física o jurídica.

Y para que se pueda considerar a una persona como trabajador, y como uno de los sujetos de la relación laboral, -- quien presta los servicios bajo dependencia ajena, deben darse los siguientes elementos: en primer lugar que se trate de una persona física; segundo, que exista la realización de un trabajo derivado de una actividad manual, intelectual o mixta; tercero que el trabajo sea realizado por cuenta ajena; -- cuarto, que exista una relación de dependencia entre quien -- presta el trabajo y quien lo recibe; y quinto, que exista una remuneración aún cuando no se haya fijado de antemano su cuantía. De acuerdo con lo anterior, trabajador es la persona física que por contrato con la otra parte (patrón o empresario) se obliga a prestar de manera subordinada y con continuidad - un servicio remunerado.

En nuestra doctrina encontramos que el maestro Trueba Urbina, dice que todo el mundo es trabajador; por su parte el maestro Mario de la Cueva señala que es trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora; nosotros tomaremos al igual - que los maestros Euquerio Guerrero, Baltazar Gavazos y Roberto Muñoz, el concepto aceptado por nuestra Ley Federal del -- Trabajo en su artículo 8, que dice: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". De la anterior definición los elementos que podemos derivar de acuerdo a sus diferentes consecuencias son:

- a) el trabajador puede ser única y exclusivamente una persona

física, no solamente por atender a lo dispuesto en nuestra de finición, sino también atendiendo a que la actividad laboral, que estructura y regula nuestra rama jurídica, se desarrolla solo por el hombre y no por su propia naturaleza, no pudiendo ser desarrollada por las personas morales, las cuales son excluidas, y dicha exclusión se confirma, al hacer mención de los preceptos tales como descansos, limitación de la jornada, seguridad e higiene, que por tener un fundamento fisiológico, solamente se aplican a las personas físicas, es decir a los seres humanos, y no a las personas jurídicas. Debiendo entenderse que cuando hablamos de personas físicas abarcamos tanto a el hombre como a la mujer.

b).- Como una segunda consecuencia y siguiendo el orden de ideas de nuestra definición legal, señalaremos que la persona física solamente viene a ser trabajador al prestar el trabajo a otra persona, (que puede ser física o moral) es decir cuando el trabajo se presta por cuenta ajena.

c).- Continuando con la descripción de nuestra definición legal, haremos notar que es también indispensable que no solamente se preste el trabajo por cuenta de otro, sino que también sea de una manera personal y no por interposita persona, ya que de no ser así caeríamos en otra figura jurídica señalada en el inciso anterior, y que es el intermediarismo.

d).- Por último y como elemento esencial para que una persona física sea considerada como trabajador, debe prestar el trabajo de manera subordinada, es decir bajo las ordenes y mando de otra persona. Este elemento que es típico por excelencia del trabajo estructurado y regulado por nuestra rama jurídica, es también el elemento fundamental de personificación del trabajador, al cual hace referencia nuestro ordenamiento laboral positivo.

Debemos también señalar, que no obstante que nuestra definición legal no lo menciona, además de que la prestación del trabajo debe ser subordinada, también es necesario que se preste libremente, es decir voluntariamente; y que el trabajo de que se trate sea lícito, sin que contravenga las leyes o el orden público, y que sea remunerado mediante la retribución de un salario.

De todo lo anterior podemos concluir que: "Trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado".(39)

d).- TRABAJADORES ESPECIALES

Acorde con el caracter expansivo que tiene el derecho del trabajo, nuestra Ley federal del trabajo de 1970 incluyó nuevos trabajos especiales, que juntamente con los existentes en la Ley de 1931, los reúne y los regula en un solo título que denomina "Trabajos Especiales", y es así como se constituye el título sexto de la ley, del cual nos ocuparemos a continuación.

Podríamos confundirnos al hablar con referencia a este título de "derecho especial", e inclusive podríamos señalar -- que de acuerdo con nuestra Constitución y en un sentido amplio nadie puede ser juzgado por "leyes especiales". Pero debemos tener presente que en este caso el derecho del trabajo da un significado diferente a el vocablo especial, refiriéndose a la actividad desempeñada por el trabajador, y que resulta necesario normarla de una manera por demás diferente al común de las actividades que desempeñan los trabajadores y que están reguladas por el derecho del trabajo de manera general.

"Nestor de Buen indica que; "El derecho especial es, -- respecto al derecho común, lo que la equidad respecto a la justicia. Sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas, sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares -- circunstancias de unos destinatarios determinados".(40)

Por lo tanto no se debe pensar que el derecho especial a que hacemos referencia en el presente inciso, este en contra de lo que señala el derecho común del trabajo, toda vez que solo apuntamos determinadas peculiaridades del servicio y estas solamente en beneficio del trabajador tales como: jornada de trabajo, descansos, salarios y de una manera muy general lo -- que respecto a duración, suspensión y terminación de la rela-

ción laboral.

Como lo mencionamos al principio el caracter de expansión del derecho del trabajo, hizo que se ampliara el título respectivo de la Ley de 1970, el cual tomo de la legislación civil y mercantil, algunos tipos de contratos para incorporar los al régimen laboral.

De esta manera se perfecciono la regulación de los -- trabajadores de confianza, y se incorporaron los trabajadores de los autotransportes, los maniobristas de servicio público en zona federal, los agentes de comercio y similares, los deportistas profesionales, los actores y músicos, y los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos.

Ultimamente se incorporaron los medicos residentes en su periodo de adiestramiento con fecha 30 de diciembre de 1977, y los trabajadores de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley de fecha 20 de octubre de -- 1980.

Tal y como lo señalamos en líneas anteriores, en cuanto a que no todos los trabajos que se realizan necesitan iguales protecciones o condiciones, las cuales pueden cambiar de acuerdo a la especialidad de que se trate, o las características especiales de los mismos, por lo que requieren también de una protección especifica o especial. Así también lo señala el maestro Guillermo Cabanellas quien dice que: "Los contratos especiales de trabajo contemplan una situación jurídica que emana de la necesidad de reglamentar de distinta manera situaciones jurídicas diversificadas por la actividad de quienes -- participan en ellas". (41)

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en vigor hasta el 30 de abril de 1970, considero algunos trabajos especiales y en su artículo 41 señalaba a manera de excepción algunos contratos de trabajo que deberían sujetarse a normas especiales, las cuales se encontraban señaladas en sus respectivos capítulos, siendoles aplicables las disposiciones generales en cuanto no fueran contrarias a dichas disposiciones específicas.

De manera original solo se hacia referencia al trabajo domestico, al del campo, al ferrocarrilero, al maritimo y al de las pequeñas industrias.

Aún cuando estos capítulos no eran designados como --- trabajos especiales, si señalaba las características de cada uno, contenía también un capítulo que normaba el contrato de aprendizaje, el cual desaparecio en la actual ley, debido a que dio lugar a innumerables abusos y fraudes a los trabajadores sobretexto de proporcionarles enseñanza del oficio que se tratará la cual nunca se les daba.

Como lo mencionabamos al principio, la Ley Federal del Trabajo de 1970, en cuanto a trabajos especiales se refiere, conservo algunas disposiciones existentes en la anterior Ley, adicionandolas con otras complementarias. Así vemos que en relación con el trabajo doméstico la anterior Ley, omitio muchos aspectos, y la actual los hizo más completos.

Algunos tratadistas manifiestan que el título sexto de la ley de 1970, que es el que comprende a los trabajos especiales, que dicho título menciona trabajos, pero que reglamenta contratos, señalando condiciones, que substituyen las clausulas de los contratos, todavez que dicha Ley manifiesta que a estos trabajos especiales, les es aplicable la ley en lo general, en lo que no se contradigan las excepciones creadas en

ese título.

También se dice que se dejaron fuera otros tipos de trabajos especiales, como por ejemplo; los profesores de escuelas particulares, pero de manera especial el que no se hayan considerado a los trabajadores bancarios y demás instituciones de crédito.

Concluyendo podemos decir que si bien es cierto que faltan por incluir algunos trabajos especiales, la elaboración e inclusión del título referente a trabajos especiales, fue una gran aportación de los creadores de la ley.

Los trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo de 1970.- Los trabajadores de confianza. Según el artículo 9 de la ley en cuestión, son trabajadores de confianza quienes realizan las funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización, y las condiciones de trabajo para estos trabajadores, deberán proporcionarse de acuerdo a la naturaleza e importancia del servicio que presten, sin que sea inferior a el trato que se les de a otros trabajos similares, dentro de la misma empresa.

1.- Trabajadores de los Buques.-Comprende esta denominación a cualquier clase de barco o embarcación que ostente -- bandera mexicana. Y estan sujetos a esas disposiciones, los capitanes, oficiales de cubierta y máquinas, sobrecargos, contadores radiotelegrafistas, contra maestres, dragadores, marineros, personal de cámara y cocina, los considerados trabajadores de acuerdo a leyes y disposiciones de comunicación por aguas y en general, toda persona que desempeñe a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador. Los trabajadores de los buques deberan ser mexicanos por nacimiento. -- Los capitanes tienen con respecto a los demás trabajadores la

calidad de representante del patrón.

2.- Trabajo de las tripulaciones aeronauticas.- Estas disposiciones son aplicables al trabajo desarrollado por las tripulaciones de las aeronaves civiles con matrícula mexicana. Los tripulantes deben ser mexicanos por nacimiento. Se deberán considerar como miembros de las tripulaciones aeronáuticas, a los siguientes: I.- El piloto al mando de la aeronave (Comandante o Capitán); II.- Los oficiales que desarrollen labores análogas; III.- El navegante; y IV.- Los sobrecargos. Son considerados como representantes del patrón, los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, jefes de adiestramientos y de pilotos, pilotos instructores o asesores, y los funcionarios que desarrollen funciones análogas a las anteriores.

3.- Trabajo Ferrocarrilero.- Los trabajadores deben ser mexicanos. En los contratos colectivos se podrá señalar el personal de confianza. Pudiéndose también estipular que los trabajadores presten sus servicios sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones. Los trabajadores que sean separados por reducción de personal o de puestos, seguirán conservando los derechos adquiridos antes de la separación, pudiendo regresar a sus puestos, si se crearan nuevamente. Las jornadas serán de acuerdo a las necesidades del servicio.

4.- Trabajo de Autotransportes. Comprende a los choferes conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan sus servicios a bordo de autotransportes de servicio público, ya sea de pasajeros, de carga o mixto, foraneo o urbano. El salario puede ser fijado por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilometros recorridos, consistiendo en una cantidad fija, en una prima sobre los ingresos o el excedente de una prima sobre los ingresos o el excedente de un ingreso determinado, o en dos o mas modalidades de

las señaladas, sin que por ningun motivo pueda ser inferior al mínimo. El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley.

5.- Trabajo de Maniobras de Servicio Público en Zonas Bajo Jurisdicción Federal.- Son aplicables estas disposiciones al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, almacenaje y trasbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal. Son considerados como patrones, tanto las empresas navieras y las de maniobras, como los armadores, fletadores, consignatarios, agentes aduanales y las demas personas que ordenen trabajos.

6.- Trabajadores del Campo.- Son los que realizan las labores propias de la agricultura, ganaderia y forestales, al servicio de un patrón. Quienes tengan una permanencia de tres meses o más al servicio de un solo patrón, seran considerados de planta. Las condiciones de trabajo se elaboraran por escrito, de acuerdo a lo señalado por el artículo 25 y siguientes - de la presente ley.

7.- Agentes de Comercio y Otros Semejantes.- Los agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las cuales presten sus servicios, debiendo ser de manera permanente, a excepción de que no ejecuten el trabajo de forma personal, o unicamente interviene en operaciones aisladas. El salario a comisión, puede ser una prima sobre el valor de la mercancía vendida, o sobre el pago inicial o los pagos periodicos, o combinados.

8.- Deportistas Profesionales. - Tales como futbolistas, beisbolistas, frontenistas, boxeadores, luchadores y demás semejantes. La relación de trabajo puede ser por tiempo determinado o indeterminado, para una o varias temporadas, o celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulación expresa será por tiempo indeterminado. El salario puede ser por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas. No podrán ser transferidos a otra empresa o club, sin su consentimiento.

9.- Actores y Musicos. - Estas disposiciones son aplicables a quienes actuen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se trasmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se trasmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento usado. La relación de trabajo, puede ser por tiempo determinado o indeterminado, por temporadas, o por una o varias funciones, representaciones o actuaciones. El salario puede ser por unidad de tiempo, por una o varias temporadas o funciones, representaciones o actuaciones.

10.- Trabajo a Domicilio. - Es el ejecutado para un patrón en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin la vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. La venta de materias primas u objetos a un trabajador por el patrón, para que sean transformadas o confeccionadas en su domicilio para que posteriormente las venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye el trabajo a domicilio. Se considerarán patrones a las personas que dan trabajo a domicilio, suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

11.- Trabajadores Domésticos.-- Son los que prestan -- los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. Deberan disfrutar de reposo suficiente tanto para tomar alimentos, como para descanso - durante la noche. La retribución comprende además del pago en efectivo los alimentos y la habitación.

12.- Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y Otros - Establecimientos Análogos.-- Estas disposiciones son aplicables a los trabajadores en Hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos. El salario sera fijado por la comisión regional de salarios mínimos. Las propinas forman parte del salario de estos trabajadores, sin que el patrón pueda reservarselas, ni tener participación alguna en ellas. Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.

13.- Industria Familiar.-- Es aquella en donde exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

14.- Trabajo de los Médicos residentes en periodo de - adiestramiento en una especialidad.-- A instancia del Presidente de la República, motivado por el conflicto que se conocio como el "movimiento médico" se adiciona la Ley Federal del Trabajo con el capítulo XVI, en el título sexto de "Trabajos Especiales", para darles ya una regulación a los médicos residentes, que rigiera la relación laboral entre estos y los sanatorios u hospitales estatales, además por las condiciones incluidas en el contrato respectivo, y en lo que no estuviera previsto en ninguno de los dos anteriores, debería estarse a las disposiciones que rigen el trabajo en general.

Conceptos Fundamentales.- El artículo 353-A de la Ley-Federal del Trabajo en vigor, señala los elementos que se presentan en este tipo de prestación de servicios y que son:

Médico Residente: es el profesional de la medicina con título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una unidad médica receptora de residentes, para cumplir con una residencia.

Unidad médica receptora de residentes: es el establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las residencias, que para los efectos de los artículos 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos, exige la especialización de los profesionales de la medicina.

Residencia: Es el conjunto de actividades que deba cumplir un médico residente en período de adiestramiento, para realizar estudios y prácticas de postgrado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una unidad médica receptora de residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas.

La duración de la relación laboral, se da de una manera muy especial, ya que es por un tiempo determinado, no importa que al término del vencimiento fijado subsista la materia de trabajo.

Tiene derechos especiales, tales como: I.- Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de las residencias, y II.- Ejercer la residencia hasta cumplir la especialización, siempre que cumplan sus obligaciones académicas. Así como obligaciones especiales, que son: a).- cumplir con la instrucción académica y el adiestramiento conforme

a los programas vigentes. b).- Acatar las ordenes de las personas que supervisen su trabajo. c).- Cumplir las disposiciones internas del recinto hospitalario. d).- Asistir a conferencias y demás actividades académicas similares que formen parte del plan de estudios. e).- Permanecer en la unidad médica receptora el tiempo que indiquen las disposiciones respectivas. f). - Presentar y aprobar los exámenes de evaluación de conocimientos y destreza.

15.- Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónoma por Ley.- La adición del capítulo XVII. al título sexto de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el diario oficial el 20 de octubre de 1980, fue en cumplimiento a la última parte de la fracción VIII adicionada al artículo 3 constitucional, dando nacimiento a este nuevo trabajo especial.

Se tienen dos conceptos de trabajador, el académico y el administrativo, por el primero se entiende que es "la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones de educación superior, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas". Y el segundo se determina por exclusión, diciendo que: "Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones".

La calidad de empleador en la Ley se condicionó a que el ente empleador tenga autonomía decretada legalmente.

Las cuestiones eminentemente académicas le corresponde regularlos de manera exclusiva a las universidades o instituciones autónomas por Ley. La jornada de trabajo podrá contratarse por jornada completa o media jornada, y los trabajadores dedicados a la docencia pueden ser contratados por hora-clase.

El Salario, debido a las diferentes categorías académicas, se pueden fijar salarios distintos para trabajos iguales.

Los conflictos universitarios de tipo laboral, serán ventilados en juntas especiales, dentro de las de Conciliación y arbitraje o de las de Conciliación Permanente.

La seguridad Social para los trabajadores universitarios, deberán ser conforme a las leyes orgánicas, las que en ningún caso podrán ser inferiores a las establecidas en la Constitución y Ley Federal del Trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS
CAPITULO PRIMERO

- 1.- Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española. Pág. 355.
- 2.- Rojina Villegas Rafael, Compendio de Derecho Civil Contratos. Pág. 7.
- 3.- Canton Moller Miguel, Los Trabajadores Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Pág. 2.
- 4.- Codigo Civil del Distrito Federal.
- 5.- Rojina Villegas, Op. Cit. Pág. 9.
- 6.- Cabanellas Guillermo, Citado por Canton Moller Miguel, Op. Cit. Pág. 6.
- 7.- Idem.
- 8.- Idem.
- 9.- Idem.
- 10.- Ley Federal del Trabajo.
- 11.- Burae Paul, Citado por el Lic. Fernando Castillo. Apuntes tomados en la catedra del primer curso del derecho del Trabajo. Pág. 101.
- 12.- Chatelain, citado por el Lic. Fernando Castillo Opus, -- Cit. Pág. 161.
- 13.- Carnelutti, citado por De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Pág. 181

- 14.- Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Pág. 29.
- 15.- Pandekten, citado por Fritz Schreier, citado por Muñoz Ra
món Roberto, Derecho del Trabajo, Pág. 39.
- 16.- Idem.
- 17.- Ibidem. Pág. 46.
- 18.- Ibidem. Pág. 40.
- 19.- Idem.
- 20.- Idem.
- 21.- Ibidem. Pág. 41.
- 22.- Idem.
- 23.- Idem.
- 24.- Ibidem. Pág. 42.
- 25.- Idem.
- 26.- Idem.
- 27.- Ibidem. Pág. 45.
- 28.- Ibidem. Pág. 48.
- 29.- Ibidem. Pág. 46.
- 30.- Georges Scelle, Citado por De la Cueva Mario, Nuevo Dere-
cho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Pág. 182.
- 31.- Idem.
- 32.- Idem.
- 33.- Madrid, citado por Cabanellas Guillermo, Compendio de De-

recho Laboral, Pág. 343

- 34.- Idem.
- 35.- Idem.
- 36.- Idem.
- 37.- Muñoz Pamón Roberto, Op. Cit. Pág. 25.
- 38.- Idem.
- 39.- Ibidem. Pág. 19.
- 40.- Nestor de Buen Lozano, citado por Davalos José, Derecho del Trabajo, Pág. 291.
- 41.- Cabanellas Guillermo, citado por, Canton Moller Miguel, Op. Cit. Pág. 11.

CAPITULO SEGUNDO
EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

a).- EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Como podemos ver, de la simple lectura del artículo 123 de nuestra constitución política, en ninguna de sus XXXI fracciones que lo componen, se encuentra la denominación "trabajadores de confianza", lo que nos hace pensar que dicha denominación es aconstitucional, no obstante que el Maestro Mario de la Cueva, dice que estos trabajadores estan protegidos por el artículo 123 constitucional, y que debido a los caracteres particulares de algunos trabajos, la Ley se vio precisada a crear la categoría de empleado de confianza, sometiendola a un régimen especial, desde luego sin que se contrariaran los principios generales del citado artículo.(1) Quizas teoricamente el maestro de la Cueva, tiene toda la razón, pero desgraciadamente los acontecimientos en la práctica, sobre todo con los trabajadores burocratas, (como lo expondremos más adelante) nos hace pensar todo lo contrario.

Y en nuestra muy modesta forma de pensar, coincidimos con lo señalado por el maestro Baltazar Cavazos, en cuanto a -- que por ser la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 multicitado, mal puede reglamentar algo que no está previsto en ella. Ya que si una ley reglamentaria se excede en relación con la ley que reglamenta, debe considerarse anticonstitucional, todavez que no puede ni le es dable establecer distinciones donde la principal no lo hace, además de que como es conocido, donde la ley no distingue no se debe distinguir.(?)

Continuando con nuestra exposición, pensamos que la Ley

no debio crear la categoría trabajador de confianza, atendiendo el principio jurídico sobre la Constitución nadie, y sobre la Constitución nada. O en todo caso si se deceaba comprender a dichos trabajadores en nuestra legislación laboral, como un caso de excepción, debio hacerse referencia previamente en la Constitución, ya que en caso contrario la Ley reglamentaria no debe ni puede limitar en forma alguna sus derechos de carácter laboral.

Tal y como lo manifestamos lineas arriba, el maestro - Mario de la Cueva, reconoce que no esta contemplada la categoría trabajador de confianza, en el articulo 123 Constitucional no obstante a que reconoce el maestro de la Cueva la falta de descripción de estos trabajadores, en el citado artículo, señala que su aceptación en la Ley del Trabajo, no viola las normas constitucionales, nosotros por nuestra parte continuamos pensando, que el maestro de la Cueva, teoricamente puede tener toda la razón, pero, insistimos que en la práctica los llamados trabajadores de confianza si son tratados de manera diferente, pero en perjuicio de sus derechos laborales.

b).- CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA Y PROBLEMÁTICA.

Según manifiestan los principales tratadistas mexicanos del Derecho del Trabajo, no ha sido tarea fácil la de establecer o señalar una definición de lo que debemos entender por trabajador de confianza, siendo un problema tanto para la doctrina como para la legislación, el lograr su conceptualización.

En la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en Washington en el año de 1919, se utilizó por primera vez el concepto "empleados de confianza". Dicho término también fue utilizado por la doctrina Belga.

La Ley de 1931, utilizó el concepto empleado de confianza, no obstante a que hacia esta distinción, al parecer no les dio mayor importancia, ya que no dio ninguna definición de lo que debería entenderse por un empleado de confianza, concretándose a señalar en su artículo 48, que "Las estipulaciones del contrato colectivo se extendían a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no fueran miembros del sindicato que lo hubiere celebrado. Y que se podría exceptuar de esa disposición a las personas que desempeñaran 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".

Debido al señalamiento tan vago, ya que no se puede tener como un concepto, y por haber suscitado opiniones en contrario el otorgar esta calidad a una determinada persona, motivo que se buscara una definición para estos trabajadores, más clara y precisa, para este efecto, la comisión encargada de elaborar el proyecto de la nueva ley del trabajo, hizo estudios profundos, consultando las tesis doctrinales y jurisprudenciales, así como los contratos colectivos que hicieran refe

rencia a los trabajadores de confianza y que les ayudaran en la formulación de dicho proyecto.

Al estar elaborando el proyecto de la nueva Ley, uno de los puntos que más controversia causaron fue el concepto de empleados de confianza, tuvieron participación en dicha problemática, los miembros de la comisión redactora, así como los representantes de los dos sectores, causando con esto que se modificara repetidas veces el texto del proyecto.

Atendiendo la comisión redactora de la nueva ley, las inquietudes que motivo y despertó este tema, propuso darle solución atendiendo cuatro consideraciones: En primer lugar, y de manera acertada, señalo que la categoría de empleado de confianza dependía de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le diera al puesto; En segundo lugar, se elaboro una lista de los puestos de confianza: En tercer lugar, faculto a las juntas de conciliación y arbitraje para designar como empleados de confianza a las personas que realizaran actividades semejantes a las enlistadas; En cuarto y último lugar, coloqué el problema en otra dimensión y en vez de que definieran a los empleados de confianza, mencionó las funciones en confianza.

A pesar de que la solución planteada parecía del todo razonable, surgieron nuevas críticas, los representantes de los patronos pedían que aumentara la lista de los puestos de confianza, por su parte los representantes del sector obrero se opusieron a la clasificación propuesta, y solicitaron se señalara un criterio de aplicación general, ante tal situación, y al no poder conciliar a las partes en cuestión, se decidió por adoptar un concepto general, para tal fin, se determinaron las ideas siguientes: Los trabajadores de confianza, son trabajadores según lo indica su nombre, por lo que están protegidos

por la legislación laboral, con sus respectivas modalidades -- que imponen su naturaleza.

Una idea aceptada casi por la mayoría de los tratadistas del Derecho del Trabajo, lo es la que manifiesta que: Los trabajadores de Confianza son los que por su actividad, están relacionados de una manera directa e inmediata con la existencia de las empresas, con sus intereses, y con la consecución de sus fines, con su dirección, administración y vigilancia en forma general y total. Esta idea y las disposiciones de la -- ley laboral actual, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia dieron oportunidad para señalar las siguientes características: En primer lugar, que la categoría de trabajador de confianza, depende única y exclusivamente de la naturaleza de sus funciones; y como segundo lugar se señalo que son funciones de los trabajadores de confianza, las de dirección, de inspección, de vigilancia y de fiscalización siempre y cuando sean de carácter general, y las que se refieren a trabajos personales del patrón.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 90. el concepto de Trabajador de Confianza, diciendo que: "La categoría de 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".

De lo expuesto en el artículo anteriormente citado, -- surgieron dos dudas, primeramente se preguntaba que se debería entender por "cuando tengan carácter general" y que por "traba

jos personales del patrón", la primera duda surgía debido a -- que muchos trabajadores sin ser de confianza, realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, debido a esta situación, la comisión redactora decidió señalar que estas funciones deberían tener un carácter general, y según el maestro de la Cueva, su interpretación, por lo tanto debería -- ser restrictiva, debiendo referirse a la vida misma de la em-- presa, a sus intereses y fines generales. (}

En cuanto al segundo concepto, este contiene una idea más clara, debiéndose entender por "trabajos personales del patrón", los que desarrollan por el, sus más cercanos colaboradores, como por ejemplo, su chofer, su secretaria particular, su mensajero, ya que estos además de hacer los trabajos del pa--trón como conducir su vehículo, elaborar cartas y entregar su correspondencia, por su cercanía con el patrón, tienen acceso a los secretos empresariales.

También les fue cambiado el termino de "empleados de - confianza" por el de "trabajadores de Confianza", principal--mente porque la Ley no hace distinción de trabajadores, y sola--mente se concreta a señalar una categoría.

El maestro José Davalos, considera por su parte que se ha considerado acertada e inobjetable la definición plasmada - en el primer párrafo del artículo 9o. de la Ley, en cuanto a - su contenido, por fundamentarse en un criterio objetivo, que - por sí solo desecha cualquier posibilidad de calificación sub--jetiva ya fuera creada por el patrón, o el trabajador, con esto se trato de eliminar al máximo los abusos cometidos en per--juicio de los derechos de los trabajadores, consistentes en -- nombrar como de confianza a determinados trabajadores, impi--diéndoles con esto que se sindicalizaran, o privándoles del derecho a la estabilidad en su empleo. (4)

Por lo que hace a el segundo parrafo del articulo encita, manifiesta el maestro Davilos, que se le ha criticado por considerarsele que viene a ser contradictorio con la primera parte, además de ser impreciso, y que resulta erróneo el decir que una actividad tenga el carácter de confianza por el solo hecho de ser general, ya que no obstante de que no lo fuera, - será de confianza siempre que su naturaleza así lo determine.(5)

Objetando también la anterior consideración, porque estima que si se hiciera así, daria como resultado que a casi todos los trabajadores se les catalogaria como de confianza sinque lo sean realmente. (6)

En relación con la segunda de las críticas, sustentada por el maestro Néstor de Buen, dice que el requisito de generalidad, se presta a dudas y da lugar a confusión, cuestionandse que se debe entender por dicho termino.

Explicado por el maestro Trueba Urbina, el requisito de generalidad, como la necesidad de que las funciones de confianza deberán abarcar todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, toda vez que la ejecución de estas actividades de manera especifica o concreta, en el taller, la fábrica, - en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza. (7)

Problemática del concepto trabajador de confianza. Hubo grandes discusiones en el sentido de que si eran o no trabajadores, y algunos se declararon en pro y otros en contra de esta tesis, igualmente los tratadistas dentro de la doctrina se discutio esta tesis, por su parte el maestro de la Cueva, dentro de su tratado "Derecho Mexicano del Trabajo" originalmentesbo la conclusión de que no eran trabajadores, y que se tra-

taba de altos empleados, y que su contratación era "Intuitu -- Personae". (8)

Para el maestro J. Jesús Castorena, no es un contrato de trabajo que se da entre el patrón y su personal de confianza sino que se configura un "Mandato", diciendo que los actos de servicio que ejecuta el mandatario sirven al objeto del contrato, mientras que de manera diferente los actos ejecutados por el trabajador son el objeto de la relación jurídica. La anterior tesis, que de alguna manera parece razonable y cierta, no es justa, en atención a que existen trabajadores que realizan actos al servicio de un patrón, y no son sus representantes en el sentido de tener un mandato del patrón, y que estos trabajadores son considerados como de confianza, como sucede con los encargados de vigilancia.

Dentro de la problemática de la definición de Trabajador de confianza, también se dijo, que no era un nuevo criterio y que dicho concepto era amplio y daba margen a toda clase de interpretaciones, en relación con la naturaleza de las funciones que realizara el trabajador de que se trate.

Y que era y quizás sigue siendo la costumbre de que en los contratos colectivos de trabajo se señala quien o quienes son empleados de confianza en una empresa, en ocasiones se citaban expresamente, y en otras se señalaba que serían los no comprendidos en los tabuladores sindicales, suscitándose que -- con cierta frecuencia se les diera la categoría de empleados de confianza a empleados de oficina, a los cuales no les era permitido intervenir en la discusión del contrato, ni se analizaban sus funciones, ni se escuchaba su parecer más sin embargo, para los efectos de las relaciones colectivas de trabajo, son considerados de confianza.

Según la exposición de motivos de la Ley de 1970, lo que se buscaba era una nivelación justa de los trabajadores de confianza con los que no tienen esa característica, pensando en -- que no era conveniente que existiera un desequilibrio en las -- condiciones de quienes representan a la empresa, siendo inferiores de las que gozan los demás trabajadores. Nuestra Ley del trabajo señala en su artículo 182, que las condiciones de trabajo de esta categoría de trabajadores, debiera ser proporcionada de acuerdo a la naturaleza e importancia de sus tareas y en ningún caso podrían ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

En relación a la anterior disposición, nos preguntamos: si los trabajadores de confianza son representantes patronales en el trabajo, ¿Cuál podría ser una labor semejante? por lo que a nuestra forma de ver, esta disposición solamente puede ser -- aplicada a los trabajadores de confianza que ejecutan labores de vigilancia, supervisión o inspección, a estas labores podrían semejarse a las de un maestro, u otro obrero que tuviera bajo su cargo un grupo de trabajo, de no ser estas, no creemos que puedan existir labores similares a la dirección fiscalización o control general.

Tenemos también otra disposición encaminada al justo -- equilibrio de los trabajadores de confianza con los demás, y -- que se encuentra en el artículo 184 de la Ley laboral, mencionando que las condiciones de trabajo establecidas en el contrato colectivo se extendiera a estos, existiendo un inconveniente derivado de la costumbre adoptada anteriormente, en el sentido de que fuera a través del contrato colectivo que se señalara a los trabajadores de régimen de excepción, por lo que en el último párrafo del artículo en cuestión dice: "...Salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

El comentario que queremos hacer en relación con esta disposición es en el sentido de que nos parece injusto -como a la mayoría de los tratadistas del Derecho laboral- que sea el sindicato y el patrón quienes determinen si las condiciones generales de trabajo, pactadas en el contrato se aplicaran o no a los trabajadores de confianza, condiciones que ni siquiera -se les permite opinar, sino que se dejan a la voluntad de las partes contratantes. Se ha propuesto que para evitar lo anterior, se les permitiera participar en la celebración del contrato colectivo, para que defendieran sus derechos, o que fuera creado otro contrato colectivo, para regular las relaciones con estos trabajadores.

Como se puede ver, el tema sobre los trabajadores de confianza, ha sido y es uno de los más escabrosos y conflictivos dentro de nuestro derecho laboral, empezando con la denominación que se les da, la cual interpretada a contrario sensu, como señala el maestro Baltazar Cavazos, "todo aquel trabajador que no fuera de confianza, tendría que ser de desconfianza". (9)

Haciendo un estudio etimológico de la palabra confianza encontramos lo siguiente: Proviene de la palabra confiar, - la cual a su vez proviene del latín confidere, y sus significados principales son los siguientes: "Esperanza firme que se tiene de una persona o cosa. 2. Animo, aliento y vigor para obrar. 3.- Presunción y vana opinión de sí mismo. 4.- Pacto o convenio hecho oculta y reservadamente entre dos o más personas, particularmente si son tratantes o del comercio. 5. Familiaridad en el trato".(10)

Lo anterior no nos aclara lo suficiente el porque de - el uso de la palabra confianza en determinados trabajadores como una categoría más.

Continuando con el estudio de esta categoría de trabajadores, los cuales en un tiempo se les conocio también como empleados de cuello alto o cuellos blancos, quienes actualmente ya se les tiene identificados, pero que en la mayoría de los casos no les son reconocidos sus derechos, omitiéndose el pago de las prestaciones laborales más elementales, como es el pago de el tiempo extraordinario laborado.

Y para quienes día a día su situación resulta más difícil, por situaciones que más adelante abordaremos, pretendiendo que sus problemas sean resueltos, tanto como en beneficio de estos trabajadores como para las empresas.

c).- REGULACION EN LA LEY DE 1931.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, vigente hasta el primero de mayo de 1970, se encuentran mencionados en diferentes artículos los trabajadores de confianza, como por ejemplo en el artículo 40. hace mención de los representantes del patrón que tienen la facultad de obligarlo, y cita a los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen actos de administración, sin que lo anterior se pueda decir -- que es una verdadera definición de este tipo de trabajos.

En su artículo 48 cita a estos trabajadores, al señalar a quienes es posible exceptuar de la aplicación del contrato colectivo, y menciona tanto a los que tienen funciones de dirección y administración, como a los que realizan labores -- personales del patrón dentro de la empresa.

Al señalar las causales de terminación del contrato de trabajo, citaba como causal la pérdida de la confianza, al tratarse de trabajadores que realizaran funciones de dirección, fiscalización y vigilancia, esto de acuerdo a lo establecido en su artículo 126 fracción X.

Se señalaba en el artículo 237 la prohibición de que los representantes del patrón ingresaran al sindicato de los demás trabajadores.

De lo anterior podemos concluir que a pesar de que la ley de 1931 no establecía un concepto concreto de lo que se debería entender por "empleados de confianza", podría deducirse que eran los representantes del patrón, que realizaban labores de dirección, administración, fiscalización y vigilancia, así como a quienes desarrollaban dentro de la empresa los trabajos personales del patrón.

Como ya lo señalamos la Ley de 1931 utilizaba el concepto empleado de confianza, substituido por el concepto trabajador de confianza en la nueva Ley. La exposición de motivos no mencionaba el porque del cambio, ya que considero que no -- venia al caso por no ser tema que exigiera consideración o trato especial, y sus puntos de vista los basaron en la idea de - que la legislación del trabajo es unica y no admite diferen--- cias entre los prestadores del trabajo. Con la nueva Ley se - parte del principio de la no existencia de categorías de perso- nas: A saber trabajadores y empleados, aceptando solamente una de ellas, a la cual aplica sus disposiciones de acuerdo a las- características de las diferentes actividades.

Por otro lado la Ley de 1931, en la inclusión que hizo de los llamados trabajos especiales en su capítulo XIV, com--- prendio entre otros, a los trabajadores de confianza.

Y que después de las discusiones suscitadas en el sentido de que si eran o no trabajadores, los de confianza, creemos que es la Ley misma quien lo justifica, si notamos que la- terminación de sus contratos está contenida en su artículo 126 fracción X ya citado.

d).- REGULACION EN LA LEY DE 1970.

Al elaborarse el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se trato de dar una protección jurídica especial a los trabajadores de confianza, através del rubro de trabajos - especiales, la cual se dio toericamente, porque en la práctica además de que no se les dio un trato preferencial, como era de esperarse, se vieron limitados sus derechos otorgados por la - Ley anterior de 1931.

A manera de justificación del porque de la existencia del artículo 181, en la exposición de motivos señalo lo si---- siguiente: Que 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 genera-- les de la Ley, en cuanto no las contrarieren.

En la redacción del anterior artículo y las reglamenta-- ciones de los trabajos especiales, fueron tomadas en cuenta -- dos situaciones principales: En primer lugar, la existencia de algunos trabajos que resultan de alguna manera especiales, y - que las disposiciones generales contenidas en la Ley resultan-- insuficientes para reglamentarlos; en segundo lugar fue consi-- derada la petición hecha por los trabajadores y los empresa-- rios, de que se agregaran en la ley las normas fundamentales - sobre los trabajos especiales.

Aún cuando ni los contratos colectivos podían señalar-- estas normas, la ayuda que se veía al incluirlas en la ley fue en el sentido de que contenían los mínimos derechos y benefi-- cios, que deben disfrutar estos trabajadores.

El proyecto en cuestión, ya cambia el concepto de em-- pleados de confianza que era utilizado en la Ley de 1931, al -

trabajadores de confianza, tratando de dejar consignado con mayor exactitud dicho término, fundamentalmente porque se decía que estas personas eran también trabajadores, y que solamente en relación de determinadas características, consideradas como especiales, se deberan someter o regir por una reglamentación especial, y que independientemente de las modalidades existentes en el capítulo correspondiente a trabajos especiales, se les deberan otorgar todos los beneficios a que tienen derecho y que se encontraban consignados en el proyecto, como son: -- aguinaldo, prima vacacional y de antigüedad, pago por el servicio extraordinario, y demás prestaciones otorgadas por la ley a los trabajadores en general.

También fue propuesto por este proyecto, el principio de igualdad en relación con los demás trabajadores, estableciendo en el artículo 182 que los salarios pagados a los trabajadores de confianza no deberían ser inferiores a los que rigieran para trabajos semejantes dentro de la empresa.

Tratando de resolver la situación relativa a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores, el proyecto en su artículo 183 establecio que no po----drían formar parte de los sindicatos, de estos trabajadores, sin que esto se interpretara como una prohibición para constituir sus propios sindicatos, el motivo principal que señalan los representantes de los sindicatos obreros es que la vínculación que existe entre los trabajadores de confianza y los empresarios impediría que se realizara de manera efectiva uno de los principales fines del sindicato, y que es el estudio y defensa de los intereses de los obreros frente a los de los empresarios. Manifestando también, que por la razón anterior, -- los trabajadores de confianza no deberían ser tomados en cuenta en los recuentos ya que se encontrarían en un dilema en -- cuanto a dar preferencia a los intereses de los trabajadores o

el no defraudar la confianza depositada en ellos, dejando a un lado sus relaciones con los obreros.

En su artículo 184 se menciona que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo se extiendan a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario que se consigne en el mismo contrato colectivo. Tomando en consideración que las condiciones colectivas de trabajo de manera general son aplicadas a los trabajadores de confianza situación que fue tomada en cuenta para dictar la norma anteriormente comentada, siendo posible que se establezcan condiciones distintas, con la restricción de que no sean inferiores a las que se otorguen para trabajos semejantes dentro de la empresa.

Este proyecto considero en relación con la rescisión de las relaciones de trabajo de los trabajadores de confianza que no debería aplicarseles el regulamiento general, ya que de hacerse así, estos se equipararían al resto de los trabajadores adoptando una posición intermedia, diciendo que si bien es cierto que la rescisión de las relaciones de trabajo de los trabajadores de confianza, no se encuentra regulada por los lineamientos generales, también lo es el hecho de que no es suficiente la sola voluntad del patrón para que se produzca dicha, rescisión, siendo indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de la perdida de la confianza, y para el caso de que en el juicio correspondiente no se probara la existencia de ese motivo, sera decidido por la autoridad laboral si el despido fue injustificado.

A la Ley Federal del Trabajo, que entro en vigor a partir del primero de mayo de 1970, se le ha denominado la nueva ley del trabajo, sin que se justifique esta denominación, porque si vemos la definición contenida en su artículo 9o. en --

cuanto a el trabajador de confianza, aparentemente clara, no es otra cosa que la recopilación de las características mencionadas por la anterior ley. Señalando que no es solamente por el nombre, que se adquiere la categoría de trabajador de confianza sino por las funciones desarrolladas, y que son las de dirección, administración, fiscalización y vigilancia, así como las labores personales del patrón.

Como se puede ver este término no es nuevo, y al ser una definición muy amplia da lugar a diferentes interpretaciones, en relación a la naturaleza de las funciones.

El anteproyecto de la Ley Laboral de 1970, en su artículo 8o. utilizo para definir a los trabajadores de confianza, la forma acostumbrada de indicar las funciones típicas de los trabajadores de confianza, incluyendo al final de dicha definición una disposición que por analogía pudieran asimilarse como trabajadores de confianza a quienes tuvieran características semejantes a las que contemplaba de manera expresa. Y señalaba de manera textual lo siguiente:

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

Son funciones de confianza las de:

a) Los directores administradores y gerentes generales, cuando tengan carácter de trabajadores.

b) Los directores técnicos y administrativos y sus colaboradores inmediatos, tales como jefes de producción, de laboratorios, de investigaciones, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y otros semejantes, de cuya capacidad y -

alto grado de responsabilidad dependa el buen resultado de --- los trabajos.

c) Los abogados y contadores que tengan a su cargo, respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y su -- contabilidad.

d) Las personas encargadas de guardar los secretos de - fabricación.

e) Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales, y las personas que manejen los fondos de la empresa o establecimiento.

f) Las personas que tengan a su cargo la vigilancia ge- neral de los trabajos.

g) Las personas que presten servicios personales al pa- trón tales como el secretario o secretaria particular y cuya actividad, discreción y celo sean indispensables para un trabajo- eficaz.

h) Las personas que desempeñan funciones o actividades -- análogas a las anunciadas en las fracciones anteriores, a jui-- cio de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Este artículo 8o. del anteproyecto paso a ser el artícu- lo 9o. de nuestra ley laboral vigente, en el cual ya se cambia- la enumeración anterior, decidiendo dar una noción general asen- tando que:

"Son funciones de confianza las de dirección, inspec- ción, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter gene- ral, y las que se relacionen con trabajos personales del pa---

trón dentro de la empresa o establecimiento".

Como se puede ver este artículo comprende dentro de las funciones de confianza, las relaciones con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Tomando como trabajos personales del patrón las de mensajeros, secretarios y choferes particulares, así como las de aquellos trabajadores, cuya actividad, discreción y celo, sean indispensables para un trabajo eficaz del propio patrón.

Tratando de evitar confusiones o falsas interpretaciones, el párrafo primero del artículo en cuestión señala que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Después de que la ley laboral de 1931 no estableció definición alguna de los empleados de confianza, se vio con agrado e inclusive se elogio el señalamiento hecho por la ley federal del trabajo de 1970, en su artículo 90. lo único que podríamos lamentar es el señalamiento de que las funciones de los trabajadores de confianza "tengan carácter general" concepto que ha creado confusiones y ha sido interpretado de diferentes maneras, siendo una de las nociones más confusas y relativas que -- pudieramos encontrar dentro del derecho laboral.

Podríamos decir que solo tendrían carácter general las funciones de los trabajadores de confianza que en conjunto comprendieran todos los derechos de administrar y de dirigir las actividades laborales y los bienes de la empresa.

Es decir se tendrían como trabajadores de confianza a los administradores, directores y gerentes generales de las em-

presas, aún cuando no fue esta la intención de los legisladores sino que más bien su idea fue la de que las funciones de confianza, comprendieran todas las funciones de la empresa, ya que cuando se ejercieran estas actividades de una manera específica o concreta, en el taller o la fábrica, departamentos y oficinas no se les da a estas funciones el carácter de confianza. Con este concepto, lo que buscaban los legisladores, era señalar esas categorías superiores de trabajadores, y no incluir a todos los que ejercieran, aún de manera accidental, cualquiera de estas funciones. Evitando así que de manera indiscriminada se señalaran trabajadores de confianza, sin que lo fueran.

e).- JURISPRUDENCIA.

A continuación transcribiremos las más sobresalientes - tesis jurisprudenciales en relación con los trabajadores de -- confianza.

537.- Empleados de Confianza.- Para que el empleado de una empresa deba estimarse como de confianza, no basta que así se estipule en el contrato de trabajo individual o colectivo-- porque señalando la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 49 a quienes debe considerarse como tales y siendo este un precepto de orden público porque salvaguarda los derechos de los trabajadores, solo los en el precisados tienen tal caracter y lo que se pacte en contravención a dicho precepto debe tenerse -- por no puesto al tenor del artículo 22 fracción IV de la citada ley.

Amparo directo, - 033/1956, por unanimidad de cuatro votos. 4a. Sala Informe 1956, Pag. 17.

537.1.- Empleados de confianza.- El hecho de que un trabajador cuente en su trabajo con la colaboración de diversos - auxiliares de los que es jefe inmediato y respecto de quienes tienen el caracter de representantes del patrón, no es suficiente para considerarlo como empleado de confianza, pues de estimarlo así todos los empleados de una empresa, exceptuando los que desempeñan los puestos de la ultima categoria, tendrían -- que considerarse empleados de confianza por tener bajo sus ordenes a otros trabajadores y, por razones de jerarquia en la - organización de la empresa, ostentan ante sus subordinados la - representación del patrón, lo que no es admisible logica y legalmente, pues las labores de dirección que caracterizan al -- empleado de confianza conforme a la ley son las relativas a la dirección general de la empresa.

Amparo Directo 900/1956 Saul Cortes. Fallado el 18 de--
Octubre de 1956 por unanimidad de cinco votos. 4a. Sala.

414.- Trabajadores de Confianza la Ley Federal del Tra-
bajo 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 con-
siderarse como tales y tratándose de un precepto de orden pú-
blico solo los en el precisados tienen tal caracter y aún cuan-
do se pacte en contravención a dicho precepto, este no pierde-
su valor y toda convención en contrario debe tenerse por no --
puesta.

Amparo Directo 7671/1964. Industrias del Yaqui, S.A. --
de C. V. marzo 24 de 1965. Unanimidad cinco votos. Ponente ---
Mtro Manuel Yáñez Ruiz.

4. Sala. Sexta Epoca. Volumen CII Quinta parte Pag. 71

CAPITULO SEGUNDO

- 1.- De la Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo I Pág. 155.
- 2.- Cavazos Flores Baltazar, citado por Davalos José, Derecho del Trabajo Tomo I Pág. 296.
- 3.- De la Cueva Mario, citado por De Buen L. Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Pág. 452.
- 4.- Davalos José, Op: . Cit. Pág. 295.
- 5.- Idem.
- 6.- Idem.
- 7.- Idem.
- 8.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 293
- 9.- Cavazos Baltazar, 35 lecciones de Derecho Laboral, Pág. 82.
- 10.- Diccionario de la Lengua Española, Real Academia de la - Lengua Española. Pág. 341.

CAPITULO TERCERO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR DE
CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.a).- EN RELACION CON SU LIBERTAD SINDICAL O DE ASOCIACION.

Iniciaremos el estudio de los Derechos y Obligaciones - de los trabajadores de confianza en nuestra legislación laboral con el derecho de sindicalización, el cual a nuestra manera de ver las cosas, pensamos que les fue reconocido y otorgado de una manera muy limitada, porque aún cuando la Ley manifiesta en su artículo 354 que: "La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos". Más adelante en su artículo 363 señala que: "No pueden ingresar en los sindicatos - de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza..." Q sea que, existe una limitante que está fundamentada en el principio de que los intereses sindicales de los trabajadores que no son de confianza, no deben ser confundidos con los intereses de los trabajadores que si tienen ésta categoría.

Ya el artículo 183 de la Ley laboral hace mención a --- que: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores...". Lo anterior se encuentra reglamentando a este trabajo especial, en su capítulo correspondiente. Sin que esto se entendiera como una prohibición de formar sindicatos especiales, tal y como lo comentamos en líneas atrás.

La anterior disposición se viene a repetir de igual manera en el artículo 363 ya citado, haciendo notar que el artículo 183 lo componen además otras dos disposiciones que son: - No serán tomados en cuenta en caso de recuento para determinar la mayoría en las huelgas, y no podrían ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integraran conforme-

a la ley.

Podríamos decir que todo lo anteriormente señalado, nos demuestra que los trabajadores de confianza si tienen derecho a sindicalizarse, por nuestra parte continuamos pensando que este derecho está muy limitado, y que existe conforme a derecho, pero de hecho están muy lejos de lograr la formación de sindicatos de trabajadores de confianza, porque se tendría que ver quienes tienen posibilidades reales de sindicación de acuerdo a la naturaleza de sus funciones.

Tomando en cuenta las funciones por ejemplo de: El consejo de administración, direcciones y subdirecciones, gerencias, auditoría, contraloría y jurídico, no podrían estos trabajadores formar parte de un sindicato, por ser los representantes naturales por excelencia del patrón, por lo tanto sería contrario a toda razón, que pudieran formar en contra del patrón un grupo de resistencia como lo es un sindicato, ya que no tendría defensa alguna el patrón, ni se podría comprender la resistencia u oposición para consigo mismo.

Lo que si se podría entender, y estaría justificado desde el punto de vista de la libertad sindical, la formación de un organismo como medio de defensa de los intereses laborales de los trabajadores de confianza, cuya principal actividad esta dirigida a cuidar la producción, no así a señalar las políticas de la empresa, ni a presionarla en cuanto a las resoluciones que tome.

También se puede decir que la justificación para que estos trabajadores conformen sindicatos totalmente independientes y diferentes de los demás trabajadores, la encontramos en el tipo de labores que desarrollan de una manera normal, las cuales van encaminadas a el cuidado de los trabajadores y para

dirigir la actividad de los trabajadores que no tienen la categoría de confianza, de tal manera que si los trabajadores de confianza tubieran participación o fueran integrantes de una misma organización, se daría en un momento dado una identidad de intereses frente a la empresa, lo que causaría que ya fuera por la unidad sindical, o la misma disciplina del sindicato, serían un impedimento para que cumplieran de una manera correcta y debidamente con sus funciones.

Concluyendo podemos decir que no todos los trabajadores de confianza son sindicalizables, o sea que no todos los trabajadores de confianza podrían formar parte de un sindicato aun cuando fuera de trabajadores de confianza, como por ejemplo -- los directores generales, asesores y consejeros, consejo de administración, que por su cercanía con el patrón y sus funciones que desarrollan para este, los pone en conocimiento de los secretos de la empresa, por lo que quedaria indefenso el patrón siendo esta situación injusta y contraria a derecho. Fuera de estos altos funcionarios, tenemos a los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones si son sindicalizables, lo unico que deberan estar separados de los demas trabajadores, de acuerdo a lo señalado por la ley del Trabajo de 1970.

Estos criterios apuntados por la ley en cita, en opinión de algunos tratadistas del derecho laboral, con la cual -- nosotros concordamos, vino ha hacer más profunda la separación entre los trabajadores de confianza y de quienes no lo son, -- creando una rivalidad, o como podría también decirse, un enfrentamiento entre estas dos categorías, lo que viene a impedir la comunión y comunicación entre estos, siendo esto divisionismo contrario al derecho, y perjudicial para ambas categorías de trabajadores.

Nosotros creemos que sería recomendable se buscaran for

mas de conciliación social entre las categorías de trabajadores en cuestión, que dependen de un mismo patrón, dándole más fuerza al sindicato, y a su vez se daría oportunidad a los grupos de trabajadores de los niveles menores, para que aspiraran ocupar los puestos de dirección.

Por otro lado tenemos lo estipulado por el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el cual indica que los trabajadores y los patrones no requieren de autorización previa para que puedan formar sus organismos sindicales, así como para poder dar cumplimiento a lo establecido en el artículo -- 363, siendo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que se encargue como autoridad competente de verificar que no exista mezcla de ambas categorías de trabajadores.

Y el artículo 358 de la Ley Laboral señala que: "a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtue de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

En la practica esta disposición no se cumple, ya que en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo, se establece que los trabajadores de nuevo ingreso, para ocupar plazas vacantes o de nueva creación, serán aceptados por el patrón solamente aquellos que sean propuestos por el sindicato, obligando a los candidatos a que se afilien a el sindicato con tratante. Lo anterior se encuentra señalado en el artículo 395 de la Ley Laboral vigente, además establece también que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato.

Como se puede ver, los trabajadores de confianza confor
me a derecho, pueden formar sus propios sindicatos, pero en --
la practica resultaria contraproducente, ya que quien intenta-
ra formar un sindicato de estos trabajadores, no duraria mucho
tiempo en la empresa, esta es una ley no escrita, pero al fin
y al cabo es indiscutible.

b).- EN CUANTO A SU PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA.

Los trabajadores de confianza si son partícipes de las utilidades de la empresa, aún cuando esta restringido este derecho, sobre todo a los altos funcionarios como: directores, administradores y gerentes generales de las empresas, esto de acuerdo a lo establecido por la fracción I del artículo 127 de la actual ley laboral, continuando en su fracción II con la restricción de los demás trabajadores de confianza, los cuales como ya lo señalamos, tienen derecho a participar 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...".

Lo anterior causo confusiones y conflictos a las comisiones de las empresas para el reparto de las utilidades. El Primer problema se les presento con los vendedores que por ser trabajadores considerados como de base, es decir que son permanentes y quienes tienen salarios promedios muy elevados, son los que se llevan la mayor porción del 50% de las utilidades que se reparten en relación a la proporción del salario.

En cuanto a la disposición de la ley de señalar un salario máximo a los trabajadores de confianza, supuestamente fue para evitar que por los sueldos elevados que perciben, absorvieran la mayor parte de la cantidad repartible, en menoscabo de la percepción de los trabajadores de menores salarios, situación que resulta un tanto falsa, ya que existen trabajadores de confianza con salarios iguales o hasta menores de los salarios que perciben trabajadores considerados de base, sien-

do solamente los altos funcionarios quienes perciben realmente altos sueldos, que por no tener participación en las utilidades no efectan directamente al porcentaje repartible. A estos altos funcionarios, en muchas empresas hoy en día, se acostumbra darles un bono por la cantidad correspondiente a un mes de sueldo y en algunos casos por una cantidad mayor de días.

La reglamentación hecha por la fracción IX del artículo 123 Constitucional, para efectos de que sea otorgada una participación real de las utilidades, a los trabajadores de todas las empresas, hace mención de estos de una manera general.

Por lo anterior, creemos que la reglamentación hecha por la Ley Federal del Trabajo de 1970, según su artículo 127, viola la disposición Constitucional, toda vez que el derecho a la participación de las utilidades de las empresas, lo otorga a todo trabajador, sin que haga distinción de ninguna especie.

c).- EN RELACION A SU REINSTALACION OBLIGATORIA.

El artículo 47 de nuestra legislación laboral, consigna las diferentes causales de rescisión del contrato de trabajo - sin responsabilidad para el patrón, las cuales son aplicables a los trabajadores de confianza, señalando también como causal de rescisión algún motivo razonable de pérdida de la confianza aún cuando no coincida con las del artículo 47, según lo establece el artículo 165 de la Ley.

Esta disposición es considerada injusta por el maestro-Trueba Urbina, por considerarla como una apreciación subjetiva del patrón, además de que se construyen situaciones insidiosas a propósito, de supuestos motivos de pérdida de la confianza.

A pesar de que hay escritores de derecho laboral, que - no están de acuerdo con el maestro Trueba Urbina, nosotros -- por nuestra parte si creemos que en la mayoría de los casos de rescisión de contrato, aplicada a un trabajador de confianza, - utilizando como causal la pérdida de dicha confianza, si se es establece de manera subjetiva por el patrón, de manera especial con los trabajadores de confianza al servicio del estado. Y de manera general se utiliza esta causal como motivo sin que --- exista un hecho comprobable de pérdida de la confianza.

Resultando que la estabilidad en su trabajo que tienen estos trabajadores, es muy relativa, si además de lo anterior, vemos que existe una privación de solicitar su reinstalación, de acuerdo a lo que establece el artículo 49, fracción III, -- aún cuando se les despida injustificadamente, con el simple -- pago por parte del patrón de la indemnización señalada en el - artículo 50 de la Ley. Lo anterior, actualmente pudiera pensarse que no es muy ortodoxo, si vemos que muchos trabajadores de confianza lo que desean es conservar su empleo y no la indemni

zación constitucional, que en caso de negativa a aceptarla, -- se les deposita en la junta de conciliación y arbitraje que le corresponda.

En el único caso en que no sería separado el trabajador de su empleo, aún cuando fuera de confianza, sería en el caso señalado por el artículo 186, por ser un trabajador de planta promovido a uno de confianza, podrá regresar a continuar ocupando la plaza de base, salvo que exista una causa justificada para su separación.

d).- EN CUANTO A SU INTERVENCION EN LOS MOVIMIENTOS DE HUELGA.

A continuación haremos un estudio de otro de los derechos de los que se les excluye a los trabajadores de confianza y que es el no tomarlos en cuenta en la votación en casos de huelga, restricción contemplada por el artículo 183 de la Ley, que dice: "Los trabajadores de confianza...ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga...".

Lo anterior en relación a el recuento en las huelgas -- intentadas o sostenidas por los trabajadores de base; ya que -- en el caso de que la huelga fuera intentada o promovida por -- trabajadores de confianza, si tendrían derecho a recontar.

También se encuentra contemplada esta restricción en -- los artículos 462, fracción II y en el 931, fracción IV de --- nuestra Ley Federal del Trabajo, en los cuales se establece que si es ofrecido como prueba el recuento de los trabajadores, no seran computados los votos de los trabajadores de confianza.

Estas restricciones, como las anteriores que hemos señalado, nos parecen anticonstitucionales, toda vez que se estan afectando los derechos de estos trabajadores, sin que hayan sido escuchados ni vencidos en juicio, aparte de que no se justifica por ningun motivo que se repita esta situación en dos preceptos, de la ley laboral.

La intención de excluir a los trabajadores de confianza en los recuentos, se fundamenta en la presunción de que estos trabajadores, por su cercanía con el patrón, las hacia ser par-

ciales. Cada día se hace más discutible esta situación, si vemos que hoy en día los intereses de estos trabajadores son personales, y muy diferentes a los intereses del patrón, y que si se fundamenta la restricción de que los trabajadores de confianza no deben recontar en un movimiento de huelga, por la sola creencia de que votaría en favor del patrón, sería como sustentar que un trabajador de base no debería recontar, porque su voto lo emitiría en favor del sindicato.

Los trabajadores de confianza, ante la disposición de -- que no podrán recontar en los movimientos de huelga efectuados por los trabajadores de base, se sienten frustrados, al no tomarseles en cuenta para nada, no obstante de que sus salarios se pueden ver afectados de manera singular, si la huelga es de clara inexistente.

Anteriormente, y sobretodo en empresas pequeñas o familiares, aún cuando la huelga fuera declarada inexistente, por decisión del patrón les eran pagados los salarios caídos a los trabajadores de confianza, lo cual en la actualidad ya no sucede, debido a que han crecido de tal forma las empresas, que se ha perdido el contacto directo, y la comunicación entre los patrones y sus trabajadores de confianza, actualmente las actitudes paternalistas, ya no se presentan.

En nuestra opinión, debería de tomarse en cuenta a los trabajadores de confianza para recontar en los movimientos de huelga, en vista de que sus intereses se ven afectados, y el negarles la oportunidad de defenderlos, resulta anticonstitucional al negarseles la garantía de audiencia.

e).- EN RELACION CON DISTINTAS PRESTACIONES DE CARACTER GENERAL COMO SUELDOS, TIEMPO EXTRA Y PRIMAS DE ANTIGÜEDAD.

Se ha escrito muy poco en cuanto a las prestaciones de caracter general, en relación con los trabajadores de confianza, principalmente porque si son consideradas como aplicables a todo tipo de trabajador, no hay motivo para hacer referencias a estas de una manera especial.

Así tenemos por ejemplo los sueldos, el tiempo extra y prima de antigüedad.

En cuanto al sueldo que se paga a un trabajador de confianza, se ha sostenido que lleva incluido el pago correspondiente al séptimo día, así como el tiempo extra que de manera eventual pudiera laborar.

Lo anterior resulta cierto parcialmente, ya que el sueldo pactado entre el patrón y los trabajadores de confianza considera el pago del séptimo día.

No así el pago de tiempo extra que laboran estos trabajadores, el cual en muchos casos no es eventual, sino de una manera fija y permanente, y solamente se pudiera decir que esta comprendido en el pago del sueldo, si se pactara expresamente y por escrito en el contrato correspondiente, además de que debería ser el resultado de una operación aritmética hecha previamente, calculando el tiempo extra que fuera factible que se laboraría, debiéndose tomar en cuenta que los derechos de los trabajadores no son renunciables, en relación con los sueldos-devengados, lo anterior, de acuerdo a lo señalado por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

En relación a el pago de la prima de antigüedad, y por-

haberse limitado dicho pago al tope del doble del salario mínimo vigente en la localidad, según y como lo establece el artículo 162, fracción II, relacionado con los artículos 485 y 486 de la Ley federal del Trabajo, no entendemos cual haya sido la causa por la que el legislador, señalo el tope del doble del salario mínimo correspondiente a la zona económica en donde se preste el servicio, para el pago de la prima de antigüedad a los trabajadores de confianza, lo que viene a lesionar nuevamente sus derechos e intereses, tal parece que la anterior disposición se hizo pensando en los intereses del patrón.

CAPITULO CUARTO.
EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL
DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

a).- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1938

El Estatuto en estudio. Fue sometido para su aprobación según el diario de los debates de la Camara de Senadores del congreso de los Estados Unidos Mexicanos, en la sesión pública ordinaria celebrada el 23 de noviembre de 1937, documento enviado por la Secretaria de Gobernación, en el que se leía. El C. Secretario de Gobernación remite el proyecto de estatuto jurídico de los trabajadores al servicio del ejecutivo federal.

En la exposición hecha por el C. Secretario Esponda dijo: "H. Asamblea. A las comisiones unidas, primera y segunda de trabajo y segunda de gobernación, pasó para su estudio y dictamen el proyecto de ley de estatuto jurídico de los trabajadores al servicio del poder ejecutivo federal."

Habiendose realizado un estudio detallado, a través de un análisis minucioso y sin apasionamientos, no solamente del proyecto presentado, sino también de cada uno de los puntos de vista presentados, algunos de manera verbal, y otros por escrito, por conducto de representantes de los trabajadores, y por sus miembros adscritos al cuerpo consultivo del Senado, representantes de trabajadores de los poderes legislativo y judicial y por los demás sectores interesados en la resolución del problema planteado.

La exposición de motivos hecha por el ejecutivo, resultado muy acertada, principalmente fundamentada en su clara con--

vicción revolucionaria, fue estimado por las comisiones, que el empleado público, como trabajador asalariado que es, forma parte de la riqueza social, constituyéndose en un factor de ésta, aportando su esfuerzo intelectual o material, recibiendo una remuneración por su trabajo, situación que lo coloca como integrante de la categoría social de personas que tienen como patrimonio, solamente su fuerza y capacidad de trabajo.

Ambas comisiones consideraron de igual manera que el -- ejecutivo, que los trabajadores anteriormente mencionados, no obstante de tener tal característica, y a pesar de su relación con el estado, no han tenido la protección de éste, ni la protección de la ley de la materia, y no se han concedido los derechos y prerrogativas, conquistados por la revolución para -- los demás trabajadores. Sino que por el contrario, se ha visto sometido a tratos y procedimientos injustos, sin tomar en cuenta su verdadera estructura social, disminuyendo y aniquilando su amor al trabajo, su iniciativa propia, sus deseos de superación y de mejorar su forma de vida a que tienen derecho, causando con esto disminución y deficiencia de los servicios que presta el estado.

Se dijo también que la protección a los empleados públicos debería otorgarseles principalmente, como respeto a sus derechos indispensables para el desenvolvimiento de su personalidad física, económica y moral, que se relacionan con el salario recibido por su esfuerzo material o intelectual que realizan, a la estabilidad en el empleo, a ascender en el escalafón por su eficiencia y antigüedad, a las indemnizaciones por separación injustificada y riesgos profesionales a las jornadas -- de trabajo, al pago de horas extraordinarias, a los descansos que les permitan recuperar sus energías, a la higiene que deben tener los lugares donde prestan sus servicios, atención médica, a la prevención de accidentes, a la asociación y demás -

prestaciones que esta ley establece, haciendo referencia de lo anterior de una manera enunciativa, pero no limitativa, por lo que se podrían mejorar dichas prestaciones.

Al hacer el estudio de la definición propuesta por el ejecutivo de los asalariados, que como trabajadores están a su servicio, a los que se limitaba este proyecto, estimaron ambas comisiones que eran las mismas características y condiciones que tenían los servidores o empleados públicos de los otros -- poderes de la unión, por lo que consideraban en justicia se hiciera extensiva esta ley a los trabajadores citados, abarcando así ese amplio sector del gobierno federal, y de acuerdo con las clasificaciones establecidas, ya que en opinión de ambas comisiones resultaba lamentable, y fuera de toda lógica que se excluyeran de esta ley a dichos trabajadores, debiéndose por lo tanto incluir a ese número núcleo de trabajadores al servicio del estado, que forman parte de una misma clase, diciendo también que el ejecutivo no los había incluido, no por desconocimiento de lo grave y extenso del problema, ni por haberse olvidado de los derechos que los amparaban, o de los programas de mejoramiento de forma de vida que les correspondían, -- sino que esa limitación de su proyecto de ley probablemente -- obedeció al respeto que el ejecutivo siempre ha demostrado por los demás poderes, tocando al senado, que en cumplimiento de sus deberes como poder legislativo, y cooperando con el poder autor de la iniciativa, darle la generalidad y amplitud necesarias, oyendo las justas demandas de los demás servidores del estado, sirviendo de base todo lo anteriormente señalado, además de que posteriormente se tendrían que hacer reformas, o -- elaborar estatutos de una manera especial que cubrieran los -- errores cometidos, demostrándose con eso que la labor legislativa había sido incompleta o truncada.

Manifestarán también su plena convicción de que los tra

bajadores al servicio del estado, -denominación genérica que - les dieron en la ley en estudio -, que no solo tenían las ca--racterísticas fijadas en el proyecto original, sino que además tenían la acepción de miembros de la institución gubernamental que constituyen los poderes constitucionales de la unión, de -manera que unida dentro de su jerarquía, atribuciones, capaci--dad y radio de acción, son coparticipes dentro del gobierno de los deberes y responsabilidades, sin que con esto se perdiera--su principal compromiso como servidores del pueblo, quienes --con sus aportaciones en económico, los sostiene. En este orden de ideas, el principal deber de los trabajadores al servicio -del estado es: El acatamiento de las disposiciones contenidas -en la ley en estudio, observar el orden y disciplina que ésta--impone su lealtad a los gobiernos principales respetuosos de -la Ley, y ya que tienen las prerrogativas que les otorga el gobierno, los anteriores conceptos deben de ser las normas mora--les que rijan la conducta de estos trabajadores.

Se fijo en ésta ley el derecho de huelga, enumerando -- las causas de una manera clara y precisa, señalando los proced--imientos y limitaciones que se consideraron pertinentes y razo--nables, propuestas en la iniciativa de ley en su gran mayo--ría, y aceptados por los trabajadores, de acuerdo a sus pro--pios puntos de vista, con esto se trataba de fortalecer, la --personalidad jurídica de las dos entidades, trabajadores y go--bierno, debiendo ser sus relaciones inalterables dentro del --severo marco de cumplimiento de la ley.

Consideraron que el reconocimiento de el derecho de ---huelga a los trabajadores al servicio del estado, no consti---tuía amenaza alguna a la vida misma del estado o de las insti--tuciones formadas por estos trabajadores, y que en caso de que se declarara esta por alguna de las causas señaladas en el propio estatuto, el cumplimiento debería resolverse dentro del --

plazo fijado al tribunal de arbitraje, el cual estaba integrado de una manera simplificada, bajo procedimientos sencillos y expeditos siendo sus fallos inapelables.

El ejecutivo esperaba que el estatuto jurídico de los trabajadores al servicio del estado, viniera a ser no solamente un beneficio para estos, sino que se desterraran los precedentes que aniquilaban el estímulo para el ejercicio honesto de sus funciones, y para realizarlas eficientemente, ya que -- los nombramientos sin un estudio previo de la capacidad de el designado, y el otorgamiento de ascensos, sin que se apegaran o estudiaran los antecedentes buenos o malos de los candidatos constituían una fuente o causal de desmoralización, redundando en un relajamiento burocrático, el cual urgía solucionar, en rescate y como beneficio de la propia administración pública, para que de esa manera se cumpliera la función administrativa con mayor eficiencia, moralidad y rapidez, por que de no ser así, no se concebía un desarrollo técnico de la acción social, si no se contaba con la cooperación de especialistas, que estuvieran asegurados contra los cambios derivados de los compromisos políticos.

Consideraron por ultimo, revolucionario y patriótico y conveniente para la buena marcha de la administración, el propósito y los buenos deseos del ejecutivo, plasmados en su proyecto, dijeron también que la laboriosidad, competencia y honradez y demás cualidades básicas que deberían caracterizar al empleado público al servicio del estado, como la mejor garantía de su estabilidad, remuneración recompensas y estímulos, debiendo traer como consecuencias un mayor empeño y anhelo de ser acreedores de estas prerrogativas, obteniendo con lo anterior el respeto correspondiente a sus derechos legítimos.

A continuación transcribiremos de la ley del Estatuto Ju-

rídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la---
Unión, los artículos que consideramos de mayor importancia, y-
más relevantes para el presente trabajo.

TITULO PRIMERO

Disposiciones Generales.

Artículo 1o. La presente ley es de observancia general-
para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los -
poderes legislativo, ejecutivo y judicial, para las autorida--
des y funcionarios del distrito federal y territorios y para -
todos los trabajadores al servicio de unos y otras.

Artículo 2o. Trabajador al servicio del estado es toda-
persona que preste a los poderes legislativo, ejecutivo y judi-
cial un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en
virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el hecho -
de figurar en las listas de raya de los trabajadores tempora--
les.

Artículo 3o. La relación jurídica de trabajo reconocida
por esta ley, se entiende establecida, para todos los efectos-
legales, entre los trabajadores federales y los poderes legis-
lativo, ejecutivo y judicial, incluyendo a los gobiernos del -
distrito y territorios federales, representadas por sus titula-
res respectivos.

Artículo 4o. Para los efectos de esta ley, los trabaja-
dores federales se dividirán en dos grandes grupos.

I.- Trabajadores de base, y

II.- Trabajadores de confianza.

Son Trabajadores de Confianza:

I.- En la cámara de diputados el oficial mayor, el tesorero, el contador mayor de hacienda, el oficial mayor de la -- contaduría, y secretarios particulares, autorizados por presupuesto.

II.- En la cámara de senadores, el oficial mayor, el tesorerero y secretarios particulares, autorizados por presupuesto.

III.- En la presidencia de la república, el secretario-particular el oficial mayor de la secretaría particular, los miembros de la comisión de estudios, el jefe del departamento de intendencia, el intendente del castillo de chapultepec, y los empleados del servicio de personal del C. Presidente de la República que por acuerdo expreso del propio funcionario, tengan ese carácter según su nombramiento respectivo.

IV.- En las secretarías de estado, con excepción de la defensa nacional, los secretarios, subsecretarios, oficiales mayores, directores generales, y jefes de departamento, así como los secretarios particulares de dichos funcionarios.

Además, en la secretaría de gobernación, el jefe de la colonia penal de las islas marías y el jefe de los servicios especiales y sus agentes, en la secretaria de relaciones exteriores, los miembros del cuerpo diplomático y consular los miembros de las comisiones de reclamaciones y los de las comisiones internacionales de cualquiera clase. En la de hacienda, y crédito público, el contador general, en la secretaria de -- agricultura y fomento el jefe de la comisión nacional de irrigación, en la de educación pública, los vocales del consejo nacional de educación superior y de la investigación científica.

V.- En los departamentos autónomos y en las procuradu--

rias general, de la república y del distrito y territorios federales. Los jefes de departamento, los procuradores, secretarios oficiales mayores, así como sus secretarios particulares.

En el departamento del trabajo, el presidente de la junta federal de conciliación y arbitraje, en el departamento -- agrario los vocales del cuerpo consultivo, en la procuraduría general de la república, los dos subprocuradores, el jefe y -- subjefe de la policía judicial, en el departamento del distrito federal, el jefe de la policía y el jefe de las comisiones de seguridad, así como los agentes de estas comisiones.

VI.- Las dependencias de la secretaría de la defensa -- nacional y todos los miembros del ejército nacional.

VII. En el poder judicial, los secretarios de acuerdos de juzgados, salas, cortes penales y tribunal superior de justicia, los secretarios de los ministros de la suprema corte de justicia de la nación, los secretarios generales de la misma corte, los secretarios de acuerdo del tribunal de circuito y -- los de los juzgados de distrito.

Artículo 5o. Esta ley sólo regirá las relaciones entre los poderes de la unión y los trabajadores de base, los empleados de confianza no quedan comprendidos en aquella, y los miembros del ejército nacional, las dependencias de la secretaría de la defensa nacional, las policías estimadas como de confianza, se regirán por su estatuto especial. Los trabajadores que prestan sus servicios en las líneas férreas pertenecientes a -- la nación o expropiadas por el gobierno, los trabajadores que prestan servicios en las empresas petroleras pertenecientes a la nación, se regirán tanto unos como otros por las modalidades de la ley federal del trabajo y de sus respectivos contratos de trabajo.

Artículo 6o. Todos los trabajadores federales deberán-- ser de nacionalidad mexicana, y solo podran ser substituidos -- por extranjeros cuando no existan mexicanos técnicos que pue-- dar desarrollar eficientemente el servicio de que se trate. La substitución sera decidida por el titular de la Secretaría o -- Departamento de Estado respectivo, oyendo antes al sindicato -- que corresponda, y en caso de desacuerdo entre este y el titular se estara a lo que resuelva el tribunal de arbitraje.

Artículo 7o. En ningún caso serán renunciabiles las dis-- posiciones de esta ley que favorezcan a los trabajadores.

Artículo 8o. Los casos no previstos en la presente ni -- en sus reglamentos se resolverán de acuerdo con las disposicio-- nes de la ley federal del trabajo, aplicadas supletoriamente, -- y en su defecto, atendiendo a la costumbre o al uso, a las le-- ye de orden común, a los principios generales de derecho y, -- en último extremo, a la equidad.

Este primer estatuto de los trabajadores al servicio -- de los poderes de la unión, fué promulgado por el Presidente -- de La República Lázaro Cárdenas, publicado el 5 de Diciembre -- de 1938 en el Diario Oficial, y como se puede ver, este estatu-- to, reconoció a los trabajadores al servicio de los poderes -- de la unión una serie de principios con lo cual se salvaguardo su calidad de trabajadores a los burócratas, como por ejemplo-- contemplo el derecho a sindicalizarse, el derecho de huelga, -- sujeto a las modalidades y procedimiento propios del servicio-- el derecho de antigüedad, y creo un tribunal con autoridad sufi-- ciente para conocer los conflictos que se presentaran entre -- trabajadores del estado y los poderes de la unión.

Anterior a el estatuto de 1938, las relaciones entre el estado y sus servidores, eran regidos por el derecho adminis--

trativo, y de una manera especial por las leyes del servicio - civil, posteriormente, al promulgarse la constitución de 1917, la cual en el artículo 123, creó derechos a favor de los em---pleados aplicables tanto a los privados como a los servidores-del estado, esta teoría fue adoptada por la mayoría de las leyes locales del trabajo, y al entrar en vigor la ley Federal - del Trabajo de 1931. surge una confusión, cosiderando equivoça mente la teoría del empleo como parte del derecho administrativo, siendo modificada ésta ley por lo que hacia a su artículo-2o. al promulgarse el estatuto en estudio.

El estatuto comprendia 115 artículos y 12 transitorios, y fue estructurado de la siguiente forma:

Título primero, Disposiciones Generales, en las que se definia la relación jurídica de trabajo, haciendose la clasificación de los trabajadores federales en dos grupos, de base y de confianza, Título Segundo, Derechos y Obligaciones de los - trabajadores, Título Tercero, de la Organización Colectiva de los trabajadores al servicio del estado, Título Cuarto, De los riesgos profesionales y Enfermedades profesionales, Título --- Quinto, De las prescripciones, Título Sexto, Del Tribunal de - Arbitraje para los trabajadores al servicio del estado, Titulo Septimo, De las sanciones por infracciones a la ley y por desobediencia a las resoluciones del Tribunal de Arbitraje.

b).- APARTADO 2 DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

En el año de 1959 como resultado de una fuerte presión-ejercida por parte de la clase burocrática, a fin de que sus relaciones laborales fueran elevadas a rango constitucional el Presidente Adolfo López Mateos, considero conveniente que se salvaguardaran los derechos laborales de los trabajadores al servicio del estado mediante la Constitución, para lo cual presentó una iniciativa de reformas del artículo 123 constitucional, señalando que "... con la preocupación de mantener y consolidar los ideales revolucionarios, cuyo legado hemos recibido con plena conciencia y responsabilidad por todo lo que representa para el progreso de México dentro de la justicia social, en el informe que rendí ante el H. Congreso de la Unión el día 10. de septiembre último me permití anunciar que oportunamente propondría a su elevada consideración, el Proyecto de Reformas a la Constitución General de la República tendiente a incorporar en ella los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado. Los trabajadores al servicio del Estado por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el artículo 123 de la Constitución General de la República consigne para los demás trabajadores...". (1)

Habiendose considerado improrrogable el otorgar a los trabajadores al servicio del estado, el uso y goce de las garantías laborales, con las respectivas diferencias que se dieran por su distinta situación jurídica que guardan respecto de los demás trabajadores.

El decreto que contenía la reforma, después de ser aprobado, fue publicado el día 5 de diciembre de 1960 en el Diario Oficial.

Fundamentalmente esta reforma consistio en agregar 14 -

nuevas fracciones al artículo 123, con las que se constituyo - el apartado "B" y, en ésta forma las 31 fracciones que forma--ban el texto anterior a la reforma quedo como el apartado "A".

Esta reforma hecha a la constitución, dio como resulta--do que se expidiera la Ley Federal de los Trabajadores al Ser--vicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del Artículo--123 Constitucional, publicada en el Diario Oficial el 20 de --Enero de 1963.

A continuación comentaremos las fracciones más sobresa--lientes del citado apartado.

La fracción primera que es la que fija la jornada máxi--ma diaria tanto diurna como nocturna, señalando ocho horas pa--ra la diurna y siete para la nocturna, tiene semejanza con las fracciones I y II del apartado "A", haciendo mención también --esta fracción de el tiempo extraordinario.

La fracción segunda señala seis días de trabajo por uno de descanso, por lo menos, y con goce de salario integro; lo --anterior fue modificado mediante acuerdo de fecha 27 de diciem--bre de 1972, en vigor desde el primero de enero de 1973, gozan--do desde entonces hasta la fecha de dos días de descanso, con--pago de salario integro, todos los trabajadores al servicio --del estado.

La fracción tercera, fija las vacaciones que gozaran --los trabajadores al servicio del estado, señalando que nunca --seran menores a veinte días al año.

La fracción cuarta señala que la fijación de los sala--rios se hara en los presupuestos respectivos, estableciendo --también que no podrían ser disminuidos, mientras estuvieran --

vigentes los presupuestos, y que por ningun motivo podrian ser inferiores al salario mínimo otorgado a los demás trabajadores del Distrito Federal, y entidades de la república.

La fracción novena establece que solo podrán ser cesados o suspendidos, mediante causa justificada y de acuerdo a los terminos que fije la ley. Dándoles la opción de que en caso de ser separados injustificadamente, solicitaran la reinstalación en su trabajo o la indemnización que les corresponda, previo al procedimiento legal.

La fracción décima habla de el derecho que tienen para sindicalizarse, para defender sus intereses comunes, así como hacer uso del derecho de huelga, cumpliendo previamente los requisitos que señale la ley.

La fracción doceava establece la competencia del tribunal federal de conciliación y arbitraje, para conocer de los conflictos individuales, colectivos o intersindicales. Haciendo excepción de los conflictos que se suscitaren entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, de los que se encargara el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La fracción treceava consigna que tanto los militares marinos, miembros de los cuerpos de seguridad pública, y el personal del cuerpo diplomático, se regiran por sus propias leyes.

La fracción catorceava dice que la ley determinara los cargos considerados como de confianza, limitando a los trabajadores que ocupen dichos cargos, a disfrutar solamente de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social. Con esto se coloca a los trabajadores de con-

fianza al servicio del estado, en desventaja en relación con - los demas trabajadores, al no reconocerles ningun derecho como trabajadores que son.

c).- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Los antecedentes que se tienen de la Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado, son los siguientes:

Primeramente fue el proyecto de Código Federal del Trabajo presentado por Emilio Portes Gil, en el mes de julio de 1929, en donde se esboza en las primeras intenciones de regular las relaciones laborales sostenidas entre la Federación, Estados y Municipios y sus trabajadores, disponiéndose en su artículo 3o. que: "Estarían sujetos a las disposiciones del presente código todos los patronos y trabajadores, incluyendo al Estado (entendiéndose por éste a la Nación, a los Estados y los Municipios). siempre y cuando tubierán el carácter de patrono. Se consideraba que el estado asumía ese carácter cuando tenía a su cargo empresas o servicios que podían ser atendidas por particulares".

Un segundo antecedente se dio en el artículo 2o de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al disponer que: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan", Sin embargo, no fué determinado el organo competente para la expedición de esas leyes, pensando entonces que se estaba frente a una relación regulada por el derecho administrativo. Por lo que los trabajadores del Estado vivían bajo una situación de indefinición legal, inclusive la idea de que el Estado fuera también patrón, no era aceptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableciendo ciertos criterios en relación con los burocratas, en el sentido de que no eran sujetos, ni deberían gozar de los privilegios otorgados por el artículo 123 Constitucional, en vista de que estos trabajadores cumplían una finalidad diferente a los demás trabajadores.

En tercer lugar podríamos señalar el Estatuto de los -- Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado por Lázaro Cardenas, publicado el 5 de diciembre de 1938, - reconociendo dicho estatuto a los trabajadores burocratas ciertos principios que salvaguardaban su calidad de trabajadores, - como por ejemplo el derecho de formar sus sindicatos, el de -- huelga, de antigüedad, la creación de un tribunal que conociera de los conflictos individuales y colectivos de los burocratas. Posteriormente se publicó un nuevo estatuto que abrogó el de 1941, y en el año de 1947 se aprobó un proyecto de reforma a éste Estatuto.

Como cuarto y principal antecedente tenemos a las reformas hechas al artículo 123 Constitucional, que trajeron como consecuencia la formación del apartado "A" y el "3", resultando de este último la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial el 20 de enero de 1963.

Esta ley está dividida en diez títulos, y comprende 165 artículos, con 7 transitorios.

El más importante de los diez títulos es el título primero, y que contiene las Disposiciones Generales, en un capítulo único.

El artículo 1o. contiene además de la disposición de -- ser una ley de carácter y observancia general, tanto para los titulares como para los trabajadores de las dependencias de -- los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, y de una serie de instituciones, que se les denomina entidades -- del gobierno federal.

El artículo 2o. señala que la relación jurídica de tra-

bajo se establece entre los titulares de las dependencias e -- instituciones, señaladas en el artículo anterior y sus trabajadores de base en servicio. Como comentario queremos hacer notar que éste artículo excluye a los trabajadores de confianza, situación que es totalmente contraria al derecho laboral, ya que con estos trabajadores, también se presenta una relación de tipo laboral con el Estado, si se toma en cuenta que es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo, por lo tanto al darse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, el cual es un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos que intervienen.

El artículo 3o. Señala como trabajador a toda persona - que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento expedido, o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Como veremos más adelante ésta ley navega en un mar de confusiones entre los trabajadores considerados de base y los considerados de confianza, además de no reconocerles derecho - alguno como trabajadores que son.

El artículo 4o divide a los trabajadores al servicio -- del Estado en dos grupos: de confianza y de base.

En el artículo 5o. se hace mención de los trabajadores - que son considerados de confianza, a través de una gran lista que comprende a los tres poderes de la unión, y demás instituciones referidas en el artículo 1o. de la Ley.

El artículo 6o. señala por exclusión a los trabajadores de base, otorgándoles por ese simple hecho la calidad de inamodo

vibles. Consideramos que esta situación a sido mal interpre--
tada por los trabajadores de base, lo que ha hecho que el de--
sempeño de sus labores en su gran mayoría sea deficiente, al -
saberse o sentirse intocables en cuanto al puesto que ocupen -
dentro del sector público.

El artículo 7o. Establece que "1 crearse categorías o--
cargos no comprendidos en el artículo 5o. la clasificación de--
base o de confianza que les corresponda se determinará expresa
mente por la disposición legal que formalice su creación.

Tal y como lo manifestamos en párrafos anteriores, esta
ley se confunde con la clasificación de los trabajadores de --
base y de confianza, ya que si tomamos en consideración lo es--
tablecido por la fracción XIV, del apartado B del artículo 123
Constitucional, solamente a través de la Ley se puede señalar--
que cargos o empleos se deben considerar como de confianza, --
Por lo que el señalamiento hecho por el artículo 7o. en el sen--
tido de que pueda ser determinada la categoría de base o de --
confianza por la disposición legal que formalice su creación, --
esta contraviniendo a lo anteriormente señalado, además de que
en la practica a resultado más confusa esta situación. Toda --
vez que en la mayoría de los casos, no son señalados al crear--
se nuevas categorías o cargos, dentro del sector público, si -
son de base o de confianza.

El artículo 8o. De manera injusta señala que los traba--
jadores de confianza quedan excluidos del régimen de la Ley, -
así como los miembros del Ejército y Armada Nacionales, excep--
tuando al personal civil del Departamento de la Industria Mi--
litar; el personal que se militarice legalmente y el militariz--
ado y el servicio Exterior Mexicano; personal de vigilancia -
de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; y--
aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o -

estén sujetos a pago de honorarios.

Decimos que es injusto que se excluyan a los trabaja--dores de confianza del regimen de la ley en estudio, toda vez que estos también son trabajadores, y como lo mencionamos en -líneas anteriores deberian de protegerse sus derechos como tales, para tal efecto opinamos de manera contraria que el maestro Trueba Urbina, de que se elabore un Estatuto especial para estos empleados, ya que tenemos demasiados reglamentos, estatutos y leyes, muchos de ellos absoletos o inaplicables, debiendose de aplicar esta ley de manera general, a todos los servicios del estado.

El artículo 10. Señala la irrenunciabilidad de los derechos que otorga la ley. En la actualidad la mayoría de los trabajadores conoce sus derechos laborales por lo que no es --muy común que renuncien a estos, ni que los titulares de las -dependencias pretendan que se haga renuncia a alguno de los de rechos laborales plasmados en la ley.

El artículo 11. Establece de una manera acertada que -- en lo que no se prevea por la ley o sus disposiciones especiales, se aplique de manera supletoria, y de acuerdo a su ordenjerarquico, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de -Código Federal de Procedimientos Civiles, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

El Titulo Segundo, contiene los derechos y obligaciones de los trabajadores y titulares de las depedencias e instituciones.

Los artículos 12 y 15, hablan de la prestación del servicio en virtud del nombramiento previamente expedido, y los -requisitos que debe contener este, sin embargo en la practica - a una gran mayoría de trabajadores no les ha sido extendido --

por escrito dicho nombramiento, no obstante a lo anterior, están obligados al cumplimiento de lo establecido por el artículo 18.

El artículo 19 de manera acertada señala que el cambio de funcionarios de las dependencias en ningún caso podrá afectar los derechos de los trabajadores.

Los artículos del 21 al 27 establecen la jornada de trabajo que cumplirán los servidores del estado, artículos que -- a la fecha resultan absoletos, ya que desde hace muchos años -- la jornada de trabajo es menor de 8 horas diarias, y de menos de 40 horas a la semana, y que nosotros sepamos las oficinas de gobierno solo trabajan por el día, siendo contadas las oficinas que tienen labores nocturnas, como por ejemplo los Ministerios Públicos, y centros hospitalarios.

Los artículos 21 y 30 contienen los días de descanso -- obligatorio y las vacaciones, en el caso de los días de descanso además de los establecidos en el calendario oficial, los -- trabajadores al servicio del estado gozan de otros días conguados a través de sus sindicatos, tales como días económicos, de su cumpleaños, y en algunos casos el día del empleado, en cuanto a las vacaciones son en total 20 días al año divididas en dos periodos.

Los artículos del 32 al 42 bis, establecen las retribuciones que deben pagarse a los trabajadores al servicio del Estado por sus servicios prestados. El salario es uniforme para cada una de las categorías, y es fijado en los Presupuestos de Egresos respectivos, el cual no podrá ser disminuido durante -- la vigencia de dichos presupuestos, además se les paga una prima pur cada cinco años de servicios prestados, hasta un total-

de 25. Y de acuerdo al costo medio de la vida en diferentes zonas económicas, se les paga un sobresueldo. Se establecen también "compensaciones adicionales por servicios especiales" -- las cuales son discrecionales para el Estado en cuanto al monto y duración. Los pagos se harán donde se presten los servicios y en moneda de curso legal o cheques. Las retenciones, -- descuentos o deducciones, al salario solo se podrá hacer en -- los casos de: Deudas con el Estado. Cuotas sindicales, constitución de cooperativas y cajas de ahorro, obligaciones con el I.S.S.S.T.E. por adquisición o uso de viviendas baratas, para cubrir alimentos. El tiempo extraordinario se paga con un ciento por ciento más de la hora normal, los descansos obligatorios y vacaciones se pagará el salario íntegro, para quien labore en día domingo se le pagará en 25 por ciento más sobre su salario diario. El salario es inembargable, el aguinaldo a que tienen derecho. es el equivalente a un mes de sueldo por lo menos.

Los artículos 43 y 44 respectivamente hablan de las -- obligaciones de los titulares de las dependencias e Instituciones y las de sus trabajadores. Preferir a los trabajadores sindicalizados de quienes no lo estén, a los que sean la única -- Fuente de ingresos de su familia, cubrir los servicios de higiene y prevención de accidentes, reinstalar a los separados -- injustificadamente, pagandoles inmediatamente los salarios caídos y demás prestaciones a que tubieren derecho, cubrir aportaciones para el otorgamiento a los trabajadores de los beneficios de la seguridad y servicios sociales, otorgamiento de licencias para cumplimiento de comisiones, hacer las deducciones solicitadas por los sindicatos de acuerdo a la ley. Las obligaciones de los trabajadores son: Cumplimiento de labores debidamente con sujeción a sus jefes inmediatos, observar buenas costumbres, cumplir con las condiciones de trabajo, guardar en secreto los asuntos que manejan, evitar acciones que pongan en peligro su vida y la de los demás,--

asistir puntualmente, no hacer propaganda en el centro de trabajo, asistir a curso de capacitación.

Los artículos 46 y 46 bis, contemplan las causales y el procedimiento para cesar a los trabajadores al servicio del estado, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias y que son: Por renuncia, abandono de empleo, abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas. Por conclusión del término o de la obra. Por incapacidad permanente física o mental del trabajador. Por resolución del tribunal federal de conciliación y arbitraje en los siguientes casos: Por faltas de probidad u honradez, actos de violencia amagos, injurias, malos tratos contra jefes o compañeros. Por más de tres faltas injustificadas. Por causar daños intencionalmente a -- edificios, obras, instrumentos, materias primas y otros objetos relacionados con el trabajo. Por actos inmorales cometidos durante la jornada de trabajo. Por revelación de asuntos-secretos. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia de la seguridad del lugar donde preste sus servicios. Por desobediencia reiterada de sus superiores. Por presentarse a laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o drogas. Por incumplir las condiciones generales de-trabajo. Por prisión resultante de sentencia ejecutoriada.

Cuando se incurra en alguna de las causales anteriormente señaladas, el jefe inmediato levantara acta administrativa, interviniendo además del trabajador, la representación sindical, y los testigos de cargo y de descargo, firmandose por --- quienes intervengan y dos testigos de asistencia, entregandose en el acto copia al trabajador y a la representación sindical.

Los artículos del 47 al 66, que conformen el Título Tercero, establece las bases para efectuar ascensos y permutas de los trabajadores, denominandosele a éste sistema escalafon. Y

sólo tienen derecho a concursar para ser ascendidos los trabajadores de base, con más de seis meses en las plazas inferiores. Este sistema será aplicado por las comisiones mixtas de escalafón.

Los artículos del 67 al 86 reglamentan las organizaciones colectivas de los trabajadores al servicio del estado. Los denomina también sindicatos, y señala que son las asociaciones de trabajadores de una misma dependencia, agrupados para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. Sólo habrá un sindicato por dependencia, cuando concurren varios grupos, la autoridad competente otorgará el reconocimiento al mayoritario. Los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos. La constitución del sindicato debe ser con veinte trabajadores o más, debiendo registrarse ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El estado no acepta la cláusula de exclusión. Las obligaciones de los sindicatos para con el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son las de rendir informes, notificar los cambios dentro de los diez días en que se sucedan, dar facilidades y cooperación en los conflictos que se ventilan ante éste. Y las prohibiciones son: hacer propaganda religiosa, ejercer el comercio con fines de lucro, obligar a los trabajadores libres a sindicalizarse, fomentar actos delictivos, adherirse a centrales obreras o campesinas. La directiva es responsable ante el sindicato y terceros en los mismos términos que los mandatarios.

Los artículos del 87 al 91 mencionan la existencia de las condiciones generales del trabajo, fijadas por el titular de la dependencia respectiva, opinando el sindicato sobre estas y a petición de los mismos, se revisan cada tres años. Las condiciones de trabajo vienen a ser lo que para los trabajadores del sector privado es el contrato colectivo de trabajo, con la diferencia de que éste es revisado por ambas partes y -

cada dos años.

Los artículos del 92 al 109, señalan el derecho de huelga que tienen los trabajadores al servicio del estado y el procedimiento para declararla.

Se entiende por huelga a la suspensión temporal de las labores, por una coalición de trabajadores, decretada en los términos y forma establecidos por la Ley, debe ser por la mayoría de los trabajadores de una dependencia, pudiendo usar este derecho respecto de una o varias dependencias a la vez, debiendo limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo, los actos de coacción o de violencia sobre las personas o las cosas traera como consecuencia sobre los responsables la pérdida de su calidad de trabajadores.

Los requisitos para declarar la huelga son: ajustarse al artículo 94 de la Ley, declararse por las dos terceras partes de los trabajadores, presentar al presidente del tribunal antes de suspender labores, el pliego de peticiones y copia -- del acta del acuerdo para declarar la huelga, corriéndose traslado al funcionario responsable debiendo resolver en diez días, el tribunal debe decidir en setenta y dos horas si es legal o ilegal la huelga planteada, declarada legal y transcurrido el plazo de los diez días, sin que exista acuerdo entre las partes, se pueden suspender las labores, si son suspendidas antes del plazo, podrá declararse la inexistencia del estado de huelga, fijándose veinticuatro horas para reanudar las labores, o por lo contrario son cesados sin responsabilidad para el estado, si es declarada ilegal, se previene a los trabajadores si suspenden las labores, sera causa justificada para cesarlos, tomándose medidas para evitar la suspensión. En caso de que se ejecuten estos actos de violencia por la mayoría de huelguistas, la huelga sera declarada ilegal. Puede terminar la -

huelga por avenencia de las partes, por resolución en acuerdo de la mayoría, por ilegalidad o inexistencia y por laudo dictado por persona o tribunal que se avoque al conocimiento del asunto.

Los artículos 110 y 111 hablan de los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales. Los riesgos profesionales sufridos por los trabajadores, se rigen por la ley del I.S.S.S.T.E. y por la Ley Federal del Trabajo. Quienes sufren enfermedades no profesionales, se les otorgan licencias para dejar de concurrir a laborar, variando de acuerdo al tiempo que tengan de prestar sus servicios.

Del artículo 112 al 117 se establecen los terminos para las prescripciones. Las acciones nacidas de la Ley, del nombramiento y de los acuerdos fijados en las condiciones generales de trabajo, prescriben en un año, con las siguientes excepciones: En un mes, las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento y para ejercitar el derecho a ocupar la plaza dejada por enfermedad. En cuatro meses: Las acciones para exigir su reinstalación o su indemnización por despido o suspensión injustificada, por supresión de plazas para que se les otorgue otra equivalente o se les indemnice; la facultad para suspender, cesar o disciplinar a los trabajadores. Prescriben en dos años: Las acciones para reclamar indemnizaciones por riesgos profesionales, las acciones de los dependientes económicos de trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional, para reclamar la indemnización correspondiente, y las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal.

La prescripción no comienza ni corre: Contra los incapaces, trabajadores en servicio militar en tiempos de guerra, cuando se encuentra privado de su libertad y se le absuelve por sentencia ejecutoriada.

La prescripción se interrumpe: al presentar la demanda respectiva ante el tribunal, y por el reconocimiento del derecho de quien tiene a su favor la prescripción, de aquella contra quien se prescribe.

Del artículo 118 al 151, se establece la conformación - del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo. El Tribunal será colegiado, integrado - por tres magistrados, el primero es representante y nombrado - por el gobierno, el segundo representante de los trabajadores - y nombrado por la F.S.T.S.E., El tercero nombrado por los dos anteriores, quien funge como presidente, y dura seis años en - su cargo. Los requisitos para ser magistrado son: Ser mexicana, mayor de veinticinco años, y no haber sido condenado por de - litos contra la propiedad o haber sufrido pena mayor a un año - por cualquier delito, el Presidente debe ser Licenciado en De - recho, el representante de los trabajadores, haber sido emplea - do de base por lo menos cinco años anteriores a su designación. El tribunal contará con: un secretario general de acuerdos, se - cretarios, actuarios y personal necesario para su funcionamien - to, y sera competente para conocer de: Conflictos individuales y colectivos, y registrar los sindicatos, de conflictos sindi - cales e intersindicales y registro de las condiciones genera - les de trabajo.

El procedimiento ante el Tribunal se inicia al recibir - las promociones, cuando son por conflicto colectivo o sindical, el presidente citara a las partes dentro de las siguientes -- veinticuatro horas a la audiencia de conciliación, a celebrar - se dentro del termino de tres días, procurando avenir a las -- partes si convinieren, se eleva a laudo, obligandolos como si - se tratara de sentencia ejecutoriada, si no, se pasa al arbi - traje el expediente. No se requiere de forma o solemnidad es - pecial en promociones o intervenciones de las partes, reducién

dose a la presentación de la demanda respectiva por escrito o verbal, contestandose de la misma manera, en solo una audiencia, recibiendo pruebas y alegatos y pronunciandose resolución.

En las controversias por terminación de efectos del nombramiento, la dependencia presentara su demanda, acompañada -- del acta administrativa y documentos señalados en el artículo-46. Corriendo traslado a la demandada quien contara con nueve días para contestar, fijados los terminos y reunidas las pruebas, se cita a audiencia a celebrarse dentro de los quince -- días siguientes de recibida la contestación, desahogandose -- pruebas y escuchandose alegatos para dictar puntos resolutivos del laudo, engrosandose dentro de los siguientes cinco días. -- Los secretarios se encargan de las audiencias, y el secretario -- general de acuerdos resolverá las cuestiones que en ellas se -- susciten.

La demanda contendra: Nombre y domicilio del reclamante y demandado, objeto de la demanda con relación de hechos, e indicandose lugar donde se pueden recabar pruebas que el reclamante no pueda aportar. La contestación se hara dentro de cinco días, refiriendose a los hechos comprendidos en la demanda, ofreciendose pruebas, el Tribunal al recibir la contestación o transcurrido el plazo, practicara diligencias necesarias, y citara a las partes y testigos, para audiencia de pruebas, alegatos y resolución, iniciandose con el período de recepción de -- pruebas calificandose las mismas, admitiendo las pertinentes y desechando las notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o el derecho o sin relación con la litis, desahogandose -- primero las del actor y luego las del demandado, debiendo ser ofrecidas previamente y solo estas se aceptaran posteriormente cuando sean hechos supervinientes, o para probar tachas contra testigo, o la confesional hasta antes de cerrarse la audiencia.

La comparecencia de los trabajadores puede ser personal o por representante con carta poder, los titulares mediante -- apoderado acreditado por oficio simple, ambas partes pueden acompañarse de asesores. Si no comparece el demandado o fue -- mal representado, se tendra contestada la demanda en sentido a-afirmativo, las pruebas se apreciaran en conciencia, resolviendo los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, expresando en que funda el tribunal su decisión. La incompetencia se dictara de oficio, por falta de promoción necesaria para conti---nuar el procedimiento en el termino de tres meses se tendra -- por desistida la acción, dictandose de oficio o a petición de parte la caducidad, los incidentes de personalidad, de compe--tencia, de nulidad de actuaciones seran resueltos de plano. -- Las notificaciones personales seran: La demanda, para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo, y acuerdo--con apercibimiento, las demás se haran por estrados. No habra condena de pago de costas no se podran recusar a los miembros--del tribunal y sus resoluciones seran inapelables.

Los artículos del 148 al 151 señalan los medios de apremio y de la ejecución de los laudos.

Los artículos del 152 al 161 se regula la competencia y el procedimiento para resolver los conflictos entre el Poder - Judicial de la Federación y sus servidores. Serán resueltos - en única instancia por el pleno de la Suprema Corte de Justi--cia de la Nación, constituyendo una comisión encargada de subtanciar los expedientes y emitir dictamen, pasandolo al pleno--para su resolución. Integraran la comisión tres representan--tes, el primero nombrado por la Suprema Corte, el segundo por--el Sindicato del Poder Judicial, y el tercero sera nombrado -- por los dos anteriores, sus resoluciones seran por mayoria de--votos, y funcionara con un secretario de acuerdos, y los actuarios y empleados necesarios, debiendo reunir los requisitos --

del artículo 121, el designado por la Suprema Corte y el tercero, deberán ser abogados, y duraran seis años en su cargo, el representante del sindicato solo tres años. La comisión se sujetara al capítulo III del Título Septimo de la Ley.

En los artículos del 162 se establecen las correcciones disciplinarias y las sanciones que se impondran a particulares por faltas al respeto y al orden durante las actuaciones del tribunal y los empleados de éste cometidas en el desempeño de sus funciones, y serán: Amonestación, multa sin exceder de -- cien pesos y suspensión de funciones y sueldo hasta por tres -- días, se impondran oyendo al interesado, considerando las circunstancias en que tuvo lugar la falta cometida, las que no -- tengan sanción establecida se castigarán con multa hasta de -- mil pesos, y seran impuestas por el tribunal.

d).- JURISPRUDENCIA.

403.- 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 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 estos 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 estos empleados gozarán de iguales beneficios en cuanto a las medidas de protección al salario y aquellos aspectos de la seguridad social que de cualquier manera han de entenderse ellos, si se está dentro de la posibilidad de que tratándose de estas 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 3208/1965 Carlos Barrera Ruiz. Mayo 9 de 1966. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Angel Carbajal. 4a. Sala Sexta Epoca, Volumen CVII. Quinta parte, Pág.29.

918. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es incompetente para conocer de un juicio planteado por un trabajador de confianza.- El tribunal mencionado es el único órgano jurisdiccional en todo el territorio nacional que está facultado legalmente para conocer de los conflictos entre los pg

deres de la unión y sus trabajadores, pero cuando éstos tienen la categoría de trabajadores de base, según lo disponen los artículos 8o. y 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; de lo que sigue por una parte, que carece de competencia para conocer de un conflicto surgido entre un empleado de confianza y el titular de una dependencia de gobierno federal y por otra, que al declararse incompetente no tiene que declinar su competencia en otra autoridad que sea la que conforme a alguna ley vigente pueda avocarse al conocimiento del mismo, dado que esa autoridad no existe. Por lo mismo, si al declararse incompetente deja a salvo los derechos del actor para que los ejercite en la vía y forma que a sus intereses convenga, la resolución respectiva no es violatoria de garantías en perjuicio del quejoso.

RT. 3271974 Francisco Javier Bonilla Cruz. Julio 17 - de 1975. Unanimidad de Votos. Ponente Magistrado Rafael Pérez Miravete, Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo en el Primer Circuito. Tribunales Colegiados Informe 1975, Tercera parte, del Trabajo. Primer Circuito, Pág. 237.

853.- Inspectores de Servicios , impuestos y Derechos del Gobierno Federal son empleados 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 cualquier dependencia del Gobierno Federal, quienes por lo mismo no están sujetos a las normas del estatuto mencionado.

Directo	5338/53	Jefe del Depto del Distrito Federal	Feb-26-54
"	574/54	" " " " " "	Jun-22-54
"	5080/53	" " " " " "	Jul-01-54
"	1182/52	" " " " " "	Ago-02-54

Directo 1086/54 Jefe del Depto. del Distrito Federal Oct-01-54
Jurisprudencia no 577. Apendice al Tomo CXVIII. Pág. 1051.

855.- Inspectores que no son empleados de confianza.- Pa-
ra que los empleados públicos que desempeñan el cargo de ins-
pectores sean considerados empleados de confianza, es preciso
que lo sean impuestos, derechos o servicios, o que por lo me-
nos desempeñen funciones análogas a las de estos, para lo ---
cual hace falta probar, en cada caso, cuáles son sus funciones
y con qué inspectores de los de esas tres categorías tienen --
analogía.

Directo. 5570/54. Jefe del Departamento de la Industria
Militar. Resuelto el 16 de febrero de 1956, por unanimidad --
de 4 votos. Ausente el Sr. Mtro. Guzman Neyra. Ponente el Sr.
Mtro. Marinez Adame, Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete.

1095. Trabajadores al Servicio del Estado. Empleados-
de Servicios Federales.- Se consideran de confianza de confor-
midad 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 em-
pleado de confianza, pero en virtud de la nueva legislación se
haya catalogado su puesto como de "Servicios Federales" modifi-
candó su situación contractual, en todo caso debio atacar la -
inclusión de su 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 8638/1967. María Luisa Gutiérrez. Abril
18 de 1969, 5 Votos Ponente: Mstro. Angel Carbajal. 4a. sala.-
Informe 1969, Pág. 47.

1105. Trabajadores al Servicio del Estado. Su carácter

de base o de confianza debe constar en la ley y en el nombramiento.- La calidad 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 nombramiento que al efecto se le expida y no unicamente con la denominación 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 funciones sean analogas a las de los funcionarios y empleados que en el se enumeran pero es indudable que en ésos casos el titular de la dependencia burocratica demandada debe probar dentro del - procedimiento laboral, que existe esa analogía de funciones;- lo que si no se hace, ni tampoco que el actor hubiere tenido el carácter de jefe o subjefe del departamento e instituto o que su nombramiento o ejercicio 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 fue con el carácter de jefe o subjefe, cuyo contrato de trabajo podría dar por rescindido la demanda - voluntariamente en el momento en que conviniera a sus intereses, sino el de encargado del departamento de publicaciones, dependiente de la subdirección médica del ISSSTE. Estos, el de un empleado de base al que se le encomendaron fun-- ciones o actividades de empleado de confianza, atento a lo -- dispuesto en el último párrafo del propio numero citado, y por lo tanto protegido por el estatuto jurídico.

Amparo Directo 8795/1965. ISSSTE. Febrero 28 de 1969.-
 Mayoría de 4 votos, Ponente: Mtro. Raúl Castellano.

Sostiene la misma Tesis: Amparo Directo 2195/1966 ISSSTE
 Octubre 10 de 1969. 5 votos. Ponente: Mtro. Raúl Castellano.

Amparo Directo 8709/1965. ISSSTE. Junio 11 de 1969. 5 Votos. Ponente: Mtro. Raúl Castellano.

Sala Auxiliar Materia Laboral.- Informe 1969. Pág. 182.

1942. Trabajadores al Servicio del Estado, supernumerarios no son invariablemente de confianza.- La circunstancia - de que un trabajador al servicio del Estado tenga el carácter de supernumerario, no lo convierte invariablemente en empleado de confianza, ni autoriza al titular de la unidad burocrática 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, debiendo considerarse - le como trabajador temporal, cuya relación con el titular es - tá sujeta al cumplimiento de las condiciones citadas.

Amparo Directo 7766/1961. Secretario de Industria y co - mercio. Mayo 9 de 1962. 5 Votos. Ponente: Mtro. Cristina Sa - morán de Tamayo. 4a. Sala.- Sexta Epoca. Vol. LXVI, Quinta - Parte.- pág. 24;

1492. Trabajadores al Servicio del Estado, supernumerarios. pueden ser de base o de confianza.- El Estatuto de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, en su ar - tículo 4o. clasifica en 2 grupos a los empleados públicos; -- los de base y los de confianza, y enumera limitativamente a - estos últimos; y en el artículo 5o. establece: "Esta ley sólo regirá las relaciones entre los poderes de la unión y los tra - bajadores de base; los empleados de confianza no quedan com - prendidos en ella". Así pues, la calidad de empleados de con - fianza deriva de la naturaleza de las funciones que desempeña el trabajador y no del tiempo de duración de su nombramiento. Po tanto, los empleados supernumerarios pueden ser de base o -

de confianza, según las labores que tengan asignadas, siendo evidente que, en el primer supuesto, se encuentran protegidos, dentro del límite de su temporalidad, por el mencionado ordenamiento legal.

Amparo Directo. 7766/1961. Secretario de Industria y Comercio. Mayo 9 de 1962. 5 Votos. Ponente: Mtra. María --- Cristina Salmoran de Tamayo. 4a. Sala.- Sexto Epoca. Vol. -- LXVI. Quinta Parte. Pág. 24.

e). REGULACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

El artículo 4o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Aparato "B" del Artículo 123 Constitucional, establece: "Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.

Y el artículo 5o. señala: Son trabajadores de confianza:

I.- Aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II.- En el Poder Ejecutivo: los Directores y Subdirectores Generales; Jefes y Subjefes de Departamento o Instituto; Tesoreros y Subtesoreros: Cajeros Generales; Contralores; Contadores y Subcontadores Generales; Procuradores y Subprocuradores Fiscales; Gerentes y Subgerentes; Intendentes; encargados directos de adquisiciones y compras; Inspectores de Impuesto, derechos, productos y aprovechamientos y de servicios públicos no educativos; Inspectores y personal técnico adscrito a los Departamentos de Inspección y Auditorías; Auditores y Subauditores Generales; Jueces y Arbitros; Investigadores Científicos; Consultores y Asesores Técnicos; Vocales; Consejeros Agrarios; Presidentes y Oficiales Mayores de Consejos, Juntas y Comisiones; Secretarios de Juntas, Comisiones o Asambleas; Directores Industriales; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; Conciliadores e Inspectores de Trabajo; Delegados; miembros de Comisiones Especiales, Intersecretariales e Internacionales; Secretarios Particulares en todas sus categorías; los que integran la planta de la Secretaría de la Presidencia; empleados de las Secretarías Particulares o Ayudantías autorizadas por el Presupuesto; Jefes de Servicios Federales que no desempeñen la

bores que correspondan a plazas de base. Empleados de Servicios auxiliares destinados presupuestalmente a la atención directa y personal de altos funcionarios de confianza; Director de los Tribunales y de los Centros de Investigación para Menores; Jefe de la Oficina Documentadora de Trabajadores Emigrantes; Jefe de la Oficina del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana; Agentes de los Servicios de Información Política y Social; Jefes y Subjefes de Servicios Federales encargados de Agencias del servicio de población; Jefes de Oficinas Federales de Hacienda; Administraciones y Visitadores de Aduanas Comandantes del Resguardo Aduanal; Agentes Hacendarios; Investigadores de Crédito; Directores y Subdirectores de Hospitales y Administradores de Asistencia; Jefes de Servicios Coordinados Sanitarios; Directores Médicos y Asistenciales; Agentes Generales de Agricultura y Ganadería y de Industria y Comercio; Investigadores de Industria y Comercio; Visitadores Generales; Procuradores Agrarios y Auxiliares de Procurador Agrario; Gerentes y Superintendentes de Primera a Cuarta en Obras de Riego; Capitanes de Embarcación o Draga; Patronos o Sobrecargos que estén presupuestalmente destinados a unidades; Capitanes de Puerto; Directores y Subdirectores de las Escuelas Normales del Distrito Federal y del Instituto Politécnico Nacional.

En los Departamentos de Estado y en las Procuradurías de Justicia, también; Jefes y Subjefes de Oficina; Supervisores de Obras y Agentes del Ministerio Público.

Todos los miembros de los servicios policíacos y de tránsito, exceptuando a los que desempeñen funciones administrativas;

III.- En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos

y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

IV. En el Poder Judicial; los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;

V. En las Instituciones a que se refiere el artículo 10.: a) En el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado: miembros de la Junta Directiva; Director General; Subdirectores; Auditor General y Subauditor; Contador General; Coordinador; miembros de la Comisión Nacional de los Servicios Médicos; Representantes Foráneos del Instituto; Jefes de Departamento; Cajeros Generales; Procuradores; Auditores y Subauditores; Secretarios Particulares y Auxiliares, así como consejeros, Asesores Técnicos; y personal administrativo y de servicios auxiliares presupuestalmente -- adscritos para la atención directa y personal de los miembros de la Junta Directiva, Director General, Subdirectores y Auditor General.

En la Subdirección Administrativa y sus dependencias, además: Jefes de Inventarios, de Archivo General, de Almacén

General y de Auxiliares de Compras; Administradores de Multifamiliares; Agentes Foráneos; personal destinado a los servicios de seguridad y vigilancia; en los Hoteles; Administradores, Económicos, Jefes de Comedor y Cajeros.

En la Subdirección Médica y sus dependencias, además Secretarios y Taquígrafos Particulares; Directores y Subdirectores de Hospital, de Clínica de Especialidades; Cajero General; Pagadores; Contralores; Contadores y Subcontadores de Zona: el personal del servicio jurídico; el personal técnico de la Contraloría, la Contaduría y la Auditoría; jefe y subjefe del Departamento de Personal; Consultores Técnicos; el Director del Centro de Capacitación; Administradores de Hoteles, de Multifamiliares y de Centros, Hospitales o Unidades Médicas; Jefes y encargados de los Almacenes; y el personal encargado de los servicios de vigilancia.

b) Juntas Federales de Mejoras Materiales; Presidentes y Secretarios Generales de las Juntas; Secretarios Particulares; Contralores; Cajeros Generales; Jefes y Subjefes de Departamento; Directores y Subdirectores Técnicos; Asesores - Técnicos; Administradores; Agentes; Delegados; Jefes de Servicios Federales; Intendentes e Inspectores.

c) En el Instituto Nacional de la Vivienda: Consejeros; Director; Secretario General; Oficial Mayor; Coordinador General de Obras; Secretarios Particulares; Jefes de Departamento; Contralor General ; Asesores Técnicos; Supervisores de Obras Administradores de Unidades de Habitación; Intendentes; Jefes e Inspectores de Zona de Recuperación; Visitadores Especiales; Cajeros y Contador General.

d) En la Lotería Nacional: miembro del Consejo de Administración; Gerente y Subgerente Generales y de las Sucursales.

les; Contralor y Subcontralor; personal del Departamento de - Caja General; de la Oficina Expendedora y del Expendio Principal; Jefes y Subjefes de Departamento y sus ayudantes; Jefes de Inspectores, de Mantenimiento, de Reparto, de Sección, de Revisión y de Vigilancia; los Secretarios particulares y privados, ayudantes y empleados administrativos y de servicios - auxiliares presupuestalmente adscritos de manera personal y - directa al Gerente y Subgerente Generales; los Abogados, Inspectores, Auditores y Supervisores, y sus pasantes, ayudantes o auxiliares; el personal destinado a la seguridad y vigilancia, bodegueros, almacenistas y promotores; y en general, todos los que manejan fondos y valores.

e) En el Instituto Nacional de Protección a la Infancia: miembros del Patronato; Director General. Directores; - personal de las Secretarías Particulares y Ayudantías, Jefes de Departamento y de Oficina.

f) En el Instituto Nacional Indigenista: Director y - Subdirector General; Secretario y Tesorero; Jefe de la Comisión Técnica: Directores; Subdirectores; Jefes de Departamento; personal adscrito a las Secretarías Particulares; Intendente General; Administrador y Cajero del Centro Coordinador Indigenista; Vocal Ejecutivo y Administrador del Patronato de Artes e industrias populares.

g) En la Comisión Nacional Bancaria: Directores y Subdirectores de Inspecciones; Jefes y Subjefes de Departamento; Visitadores, Jefes de Sección e Inspectores; Contador y Peritos Valuadores.

h) En la comisión Nacional de Seguros: Directores, - Auditores, Visitadores e Inspectores; Jefes y Subjefes de Departamento y Jefes de Sección, Contadores, Auxiliares de Con-

tador e Ingeniero Auxiliar.

i) En la Comisión Nacional de Valores: Jefes y Subjefes de Departamento, Inspectores, Auditor Externo y Asesor.

j) En la Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas: Miembros del Consejo Directivo; Auxiliares Técnicos del Consejo Directivo, Secretario General; Jefes de Departamento y de Oficina; Jefe del Departamento Jurídico y personal de las Secretarías Particulares y Ayudantías.

k) En el Centro Materno-Infantil General Maximino Avila Camacho: Director; Asesores; Superintendente; Jefe de Personal; Contador General y Auxiliares de Contabilidad; personal de las Secretarías Particulares; Jefes de Servicios; Encargados de Laboratorio; Directora de Guardería y Encargado de Almacén de Intendente.

l) En el Hospital Infantil: Director; Subdirector; Superintendente; Administrador de Servicios; Contador; Cajero General; Jefe del Departamento Jurídico e Intendente.

De acuerdo a lo señalado en la fracción XIV, del apartado "B", del artículo 123 Constitucional, solo la ley puede determinar los cargos o empleos que se consideren de confianza; de manera que para que un determinado trabajo se considere de confianza se requiere que se establezca en la disposición legal dicha disposición debiera emanar del Poder Legislativo.

Artículo 7o. Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5o, la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

Artículo 80. Quedan excluidos del régimen de esta -- ley los empleados de confianza; los miembros del Ejército y Armada Nacionales, con excepción del personal civil del Departamento de la Industria Militar; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos a pago de honorarios.

Artículo 70. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos. Cuando los trabajadores sin sindicalizados sus obligaciones y derechos sindicales.

Como se puede ver, la ley al reglamentar a los trabajadores de confianza, al servicio del estado, omite señalar que derechos son los que tienen estos trabajadores, y todo hace suponer que no tienen ningún derecho, o que no fueran trabajadores, a pesar de que en su gran mayoría son empleados modestos, es decir, son pocos los trabajadores de confianza que ocupan altos puestos dentro del gobierno, y por lo tanto estos empleados modestos, no tienen quien los defienda a los ampare en caso de que se violen o se restrinjan sus derechos como trabajadores, al parecer dentro del sector público existen tres clases de trabajadores, los de primera, de segunda y de tercera, que vendrían siendo estos trabajadores.

2)- MODALIDADES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

a).- MIEMBROS DEL EJERCITO Y LA ARMADA NACIONAL.

Como es de todos conocido, que el régimen que regula a las fuerzas armadas mexicanas, es especial, principalmente por estar fundamentado en la disciplina, la cual es inherente y necesaria en las fuerzad armadas, no obstante lo anterior, - en este régimen se dan un sin número de derechos que en nuestro punto de vista, y de acuerdo a los juristas mexicanos, revis-- ten un matiz laboral, siendo principalmente los siguientes: La estabilidad, el ascenso, las vacaciones, los haberes, el retiro y algo que solamente se dan en el servicio castrense, y que son conocidas como las postergas.

El procedimiento Ante la Junta Naval, conocido también como procedimiento de postergas, es fundamentalmente de Dere-- cho Laboral, que se tramita en favor de los miembros de la Ar mada de México, en el cual, la H. Junta Naval, con fundamento en lo señalado por el artículo 126 de la Ley Orgánica de la Ar mada, que le confiere la facultad de presentar sus recomenda-- ciones al Secretario de Marina, en determinados casos, tales - como: En las inconformidades presentadas por el personal de - la Armada en relación a el escalafon, a la antigüedad en las - diferentes jerarquías, ascensos o postergas, que desde el pun-- to de vista de los interesados no les han sido resueltos, o no han sido otorgadas de acuerdo con la ley.

Esta Junta Naval la integran, un Presidente y dos Voca les, con rango de almirantes, un Asesor Jurídico del Servicio de Justicia Naval, con dos suplentes que deben tener jerarquía de Capitanes de Navío, quienes pueden ser recusados cuando --- cualquier de ellos tubiere parentesco, amistad o enemistad ma nifiesta con el interesado.

La comparecencia del interesado ante la H. Junta Naval, puede hacerla el mismo, o ser representado por algún miembro de la armada, que sea de sus confianzas, y que se pueda presentarse el día que sea señalado por la Junta, para conocer del caso.

Y para defender los puntos de vista del mando, el Jefe del Estado Mayor Naval, designara a quien los representara.

En los casos denominados de posterga, el procedimiento es el siguiente: Primeramente se da la posterga, que es la decisión tomada por el Consejo de Honor, para sancionar a un militar, cuando éste haya cometido faltas, o se le hayan impuesto varias boletas de arresto, cuando son del personal de tropa, o por correctivos disciplinarios, que entre todos sumen un total de más de cuarenta horas.

Esta sanción es decretada por el Consejo de Honor, -- quien previo procedimiento escucha al interesado, en donde se le nombra un defensor y un fiscal, si durante este procedimiento, se acredita ante el consejo de Honor la comisión de las faltas, le sera impuesta al responsable la posterga, o en su defensa emitirá opinión, a fin de que las autoridades que les compete dicten resolución, si debe o no considerarsele en esa situación.

Esta sanción tiene como duración máxima la de un año, y durante este tiempo no se le da mando alguno, y no es promovido a los grados inmediatos superiores.

Habiendo cumplido su castigo el elemento de la armada ya se le da el derecho a ascender a los grados inmediatos, y para el caso de que no se le promueva, puede entonces presentar su inconformidad ante la Junta Naval Militar.

Otro de los casos se da cuando a algun elemento de la Armada, sin motivo aparente, no se le promueve al grado inmediato superior, puede presentar a través de el Estado Mayor - de la Armada-quien es el organo que establece los escalafones- su inconformidad a efecto de que le determine cual es su situación, o si se le ha considerado postergado, si no esta conforme con lo señalado por el escalafon militar, podra presentar dentro de un plazo de 30 días, su inconformidad, ante el Estado Mayor de la Armada, a fin de que le sea informado - de la causa por la que no fue ascendido.

Y para el caso de que un elemento de la Armada no esté de acuerdo, podra hacer uso del derecho que le asista, ejercitandolo de acuerdo a lo establecido por el artículo 35 - de la Ley de Ascensos y Recompensas del Ejército y Armada Nacionales que a la letra dice "Cuando al hacerse una promoción de ascenso fuera excluido un militar que conforme a esta Ley tuviera derecho al ascenso, el excluido podrá presentar ante el C. Secretario de Guerra. Este funcionario ordenará que se forme un jurado compuesto de 4 Generales Brigadieres o de Brigada y de Oficiales Generales de la Armada y presidido por un General de División. El jurado, deberá estudiar la hoja de servicios y demás antecedentes que acreditan la personalidad del quejoso, oirá las razones en que éste apoyó su reclamación, revisará el informe que justifique la causa de exclusión, y emitirá dictamen para conocimiento de la Secretaría de Guerra", en la actualidad le compete a la Secretaría de Marina.

Aclarando que en vista de que la transcripción es textual, esta ley señala a la Secretaría de Guerra, y no a la Secretaría de la Defensa Nacional.

En el anterior supuesto, el interesado podra acudir -

ante la H. Junta Naval, quien dara, dentro del procedimiento, oportunidad a ambas partes a fin de que expresen y defiendan - su derecho, la Junta recibira las pruebas que estimare convenientes, dentro de un plazo de 30 días, formulando dentro de - los diez días siguientes sus recomendaciones, y enviandoselas al Secretario de Marina, por ser el competente para dictar la decisión que proceda, y se la comunicara al Presidente de la Junta Naval, quien a su vez se la notificara al Comandante General de la Armada, para que sea debidamente cumplida y notificado el interesado.

Si resultare la decisión favorable al interesado, debe ra ser ascendido al grado inmediato superior de acuerdo con la Ley de Ascensos, y si la Secretaría también esta conforme, ordenará que se proponga para ascenderlo en la primera vacante - que haya, respetandole la antigüedad que le corresponda.

A continuación enlistaremos algunos ordenamientos que les son aplicables a los miembros del Ejército, Armada y Fuerza Aérea Mexicana:

Secretaría de la Defensa Nacional.

Ley de Ascensos y Recompensas del Ejército y Fuerza -- Aérea Nacionales (D.O del 7 de enero de 1956).

Ley para la Aprobación, Ajuste y Cómputo de los Servicios en el Ejército Nacional (D.O. del 31 de diciembre de 1943)

Ley de Retiros y Pensiones Militares (D.O. del 31 de - diciembre de 1955).

Ley del Seguro de Vida Militar (D.O. del 30 de diciembre de 1950).

Reglamento de Pagos Especiales al Personal del Ejército Nacional (D.O. del 28 de diciembre de 1957).

Reglamento de Licencias al Personal Técnico Aeronáutico (D.O. del 28 de diciembre de 1957).

Reglamento para la Organización y Funcionamiento de los Consejos de Honor del Ejército y Armada Nacionales (D.O. del 15 de septiembre de 1928).

Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (D.O. del 12 de mayo de 1978).

SECRETARIA DE MARINA:

Reglamento Interior de la Secretaria de Marina (D.O. - del 15 de marzo de 1941).

Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de la - Secretaria de Marina (D.O. del 28 de febrero de 1961).

Reglamento de Escalafon de la Secretaria de Marina (D.O. del 7 de febrero de 1956).

Reglamento de Vacaciones para los Miembros de la Armada de México (D.O. de 30 de abril de 1946).

Reglamento para la Organización y Funcionamiento de los Consejos de Honor en el Ejército y la Armada Nacionales - (D.O. del 15 de septiembre de 1928).

Decreto sobre el Cómputo de Servicios del Personal de la Armada (D.O. del 19 de enero de 1946).

Acuerdo sobre Compatibilidad de Empleos del Personal -
del Ejército y la Armada Nacionales (D.O. del 25 de septiembre
de 1942):

b).- EMPLEADOS BANCARIOS.

Los antecedentes que se tienen de la regulación de -- las relaciones laborales de los trabajadores de las institu-- ciones de crédito y organizaciones auxiliares, comunmente co-- nocidos como trabajadores bancarios, estuvieron durante mucho tiempo, y por cuestiones de tipo político, regulada por regla-- mentos especiales, considerados por los tratadistas mexicanos como inconstitucionales, anterior a la promulgación de estos reglamentos, era a través de leyes civilistas y mercantiles -- que se regía el trabajo bancario.

El primero de ellos apareció durante el Gobierno del General Lázaro Cárdenas del Río, el cual fue publicado en el Diario Oficial el 29 de noviembre de 1937, bajo la denomina-- ción de Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Institu-- ciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares; del cual se di-- ce que: "la intención del legislador fue que los empleados -- bancarios quedaran incluidos en la disposición del artículo - 237 de la Ley de 1931, que prohibía formar sindicatos a las - personas a quienes la Ley sujetaba a reglamentos especiales" (2)

Aún cuando se les negaron algunos derechos a los tra-- bajadores bancarios, como por ejemplo: El derecho de asocia-- ción profesional, no hubo oposición por parte de estos, en -- vista de que les fueron otorgados algunos beneficios de carác-- ter económico.

Este reglamento contenía principalmente las siguien-- tes disposiciones:

"a) Se sujetaba al Reglamento a los empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares (artículo 1o.);

b) Las Instituciones escogerían y contratarían libremente a su personal, debiendo celebrar contrato individual -- con cada uno de sus empleados (artículo 4o.);

c) Las Instituciones deberían formar y hacer del concimiento de su personal un escalafón en que éste quedara clasificado por categorías y antigüedad (artículo 6o.);

d) Los sueldos de los empleados se fijarían y regularían por medio de tabuladores que formarían las Instituciones de acuerdo con sus necesidades particulares y que sometidos a la aprobación de la Secretaría de Hacienda (artículo 7o.);

e) Se define el salario mínimo, la jornada de trabajo las vacaciones, servicio médico, maternidad y pensión vitalicia de retiro (artículos 8o, 9o, 12, 14, 15 y 17);

f) Se reglamenta la participación de utilidades como un mes de salarios con mínimo y se define como gratificación (artículo 16);

g) En caso de despido, las Instituciones estarían --- obligadas a pagar al empleado separado tres meses de sueldo y 20 días por cada año de servicios (artículo 20);

h) Define a la autoridad competente en los conflictos entre las instituciones y sus empleados y señala como tal a -- la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y establece, que en caso de inconformidad podrán llevar la cuestión a la Junta Federal de -- Conciliación y Arbitraje, para ventilarse en forma ordinaria (artículo 21).

El Reglamento suscrito por el Presidente Lazaro Cárde-

nas fue refrendado por el Secretario de Estado y del Despacho de Hacienda y Crédito Público, Eduardo Suárez y por el jefe del Departamento del Trabajo, Antonio Villalobos".(3)

El segundo reglamento fue publicado el 30 de diciembre de 1953, en el Diario Oficial, bajo el régimen del Presidente de la República Adolfo Ruiz Cortines, abrogando al anterior.

Este reglamento continua la misma línea que el anterior, aun cuando tiene una mejor estructura jurídica y una -- más avanzada técnica legislativa, no corrige el vicio de la -- inconstitucionalidad, según lo señala en Maestro Nestor de -- Buen L.

Crea un régimen de excepción en relación con las re--- glas generales de la Ley, siendo su diferencia básicamente la reestructuración del capítulado, basada principalmente en la avanzada técnica legislativa a que hicimos referencia ante--- riormente.

Este nuevo reglamento estaba compuesto por nueve capítulos, con cuarenta y ocho artículos de fondo y tres transitorios.

El capítulo primero fue denominado: Del personal de las instituciones de crédito, y Organizaciones Auxiliares; El segundo trata los problemas escalafonarios y de tabulación; El tercero y el cuarto, hablan de las condiciones de trabajo; El quinto establece las prestaciones de carácter cultural; El sexto las prestaciones de carácter social; El séptimo las --- prestaciones económicas; El octavo establece el procedimiento administrativo de conciliación y El noveno contiene las disposiciones generales.

Es de llamar la atención el hecho de que al hacer mención este reglamento de los trabajadores bancarios, utiliza - el termino de "empleados" o "personal" de las Instituciones, diciendo que tienen la calidad de empleados las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas ..." segun lo establece su artículo 2o.

Este mismo artículo segundo entra en contradicción -- con lo que establece el artículo 3o. ya que en el artículo -- 2o. se señala que son empleados los que trabajen de manera -- permanente en provecho de las instituciones. Y de manera con traria el artículo 3o. sostiene que puede haber personal temporal o eventual.

De lo señalado en el artículo 4o. se deduce la negati va de registrar sindicatos de trabajadores bancarios, si se - toma en cuenta que en dicho artículo se les otorga a las Insti - tuciones y Organizaciones el derecho irrestricto para con - tratar y seleccionar de una manera libre a su personal, de -- biendo celebrar contratos individuales con cada uno de sus -- empleados, autorizandolos también a celebrar contratos a prue ba por tres meses ajustandose a las prevenciones del reglamen - to, y en lo no previsto, a las relativas de las leyes sobre - la materia.

Los artículos del 8o. al 13, que comprenden el Capítu lo segundo, en relación con el escalafón y los tabuladores, - establecen una serie de normas que a juicio del Maestro Nes - sor de Buen L. rompen dramáticamente con algunos de los prin - cipios fundamentales del Derecho del Trabajo, tales como la - atribución de la comisión nacional bancaria de funcionar como una autoridad laboral, ya que este organismo depende directa - mente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, no sien - do esta Secretaría la competente para intervenir en materia -

laboral. Siendo competente en esta materia de acuerdo a lo señalado por la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que en su artículo 15 fracción I dice que: corresponde a la citada Secretaría el despacho de los siguientes asuntos: "I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el Artículo -- 123 y demás relativas de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos".

El artículo 90. del reglamento señala que para ocupar las vacantes habra de preferirse a los más capaces y en igualdad de capacidades, al más antiguo. En opinión del citado --- Maestro De Buen, en relación con el artículo 90. se contradice el texto de la ley y que no se exige el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar a sus empleados.

El artículo 10 establece que los sueldos a pagarse a los empleados bancarios, seran fijados y regulados a través de tabuladores, elaborados por las instituciones, en relación con sus necesidades particulares, otorgandosele a la Secretaría de Hacienda la facultad de aprobarlos, condicionandolos a que a trabajo igual, le corresponda salario igual, en cada Institución y Organización.

Los capítulos tercero y cuarto, que contienen las condiciones de trabajo, tales como salarios, gratificaciones, -- jornada de trabajo, horas extras, vacaciones, despido. Vemos que son muy superiores a las concedidas a los trabajadores en general, como por ejemplo: El salario mínimo para los trabajadores bancarios, es superior en un cincuenta por ciento al salario mínimo de cada localidad. El aguinaldo anual que se les otorga es de un mes de sueldo. Su semana laboral es de 40 horas, descansando los sabados. En cuanto a las vacaciones que disfrutan van de 20 a 30 días laborales en relación con su an-

tigüedad, el pago de la prima por vacaciones es del 50% del -- sueldo correspondiente a los días que comprenda el periodo de vacaciones. La indemnización a que tienen derecho en caso de despido injustificado es el pago del importe de tres meses de sueldo, y veinte días por cada año de servicios prestados.

De una manera especial nos referiremos al artículo 19 - el cual no se tenia en el anterior reglamento estableciendose en el que: "las labores nunca podrán suspenderse en las Institu ciones de crédito y Organizaciones Auxiliares y en las depen-- dencias de ambas, sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualquiera otra suspensión de labores, cau-- sará la terminación de los contratos de trabajo, de quienes la realicen".

En el artículo 22 se consignan las prestaciones de ca-- rácter cultural, consistentes en becas para continuar estudios en el país o en el extranjero, el establecimiento de cursos de capacitación y facilidades para realizar actividades deporti-- vas.

Las prestaciones de carácter social, es otro de los be-- neficios que éste reglamento otorga a los trabajadores banca-- rios, de manera superior a los otorgados a los trabajadores en general, ya que segun lo establece su artículo 23, dichas preg taciones serian proporcionadas por las Instituciones de Crédi-- to y Organizaciones Auxiliares, derivado de la promulgación de la Ley del Seguro Social, y de un viejo convenio celebrado en-- tre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sistema Banca-- rio, integrandose un régimen sustituto del Seguro Social, que comprende la asistencia médico-quirúrgica, farmaceutica, hospi-- talización, aparatos de protesis y ortopedia. Además los tra-- bajadores bancarios estaban exentos de cubrir las cuotas al Se-- guro Social, asumiendose la responsabilidad total de las Insti--

tuciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Dentro de las prestaciones de carácter social, se tenía el establecimiento de una pensión vitalicia de retiro, para los trabajadores con treinta y cinco años de servicios si habían alcanzado la edad de cincuenta y cinco años, o en su defecto cuando llegaran a los sesenta años de edad, cualquiera que fuera su antigüedad, su monto en efectivo es determinado de acuerdo al segundo párrafo del artículo 26, limitándose a que junto con la pensión otorgada por el Seguro Social, no excediera al salario fijo por día, percibido por el empleado durante el último año de servicio. Estableciendo el artículo 27 que en ningún caso el importe de la pensión mensual sería inferior al salario mínimo bancario.

Las prestaciones de carácter económico, principalmente consisten en el derecho a la obtención de préstamos a corto --plazo, para la compra de viviendas, independientemente de los derechos derivados del fondo nacional de la vivienda, otorgándoles un beneficio de ayuda para renta, artículo 35.

Los artículos del 37 al 42 de éste reglamento, señalan un procedimiento administrativo de conciliación, entre las Instituciones y sus empleados, concediéndole facultades a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la comisión nacional bancario, haciéndola responsable de vigilar que no se violen los derechos de los empleados bancarios, constituyéndola a la vez como la competente para dictar el laudo que pondrá fin al procedimiento administrativo de conciliación. Estableciéndose en el artículo 41, que para caso de que exista inconformidad quedará salvo los derechos de las partes, pudiendo si así lo decean concurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se ventilara la cuestión en forma ordinaria y de acuerdo con el procedimiento relativo, en el --

que se oira a la Comisión a efecto de que sostenga sus puntos de vista.

El último capítulo, que contempla las disposiciones generales, comprendidas en solo seis artículos, es según el Maestro de Buen, una manera de distraer su atención para hacerlos menos sensibles al impedimento de ejercer su derecho constitucional de asociarse libremente en defensa de sus intereses.

El 10. de septiembre de 1982, se inicia con la nacionalización de la banca privada, un cambio para los trabajadores bancarios al pasar a pertenecer al sector público.

Pocos días después de haberse nacionalizado los bancos privados del país, se publicó en el Diario Oficial otro decreto que confirió a los bancos, la calidad de Instituciones Nacionales de Crédito, formándose un consejo consultivo, el cual fue integrado por diferentes representantes gubernamentales, y se les concedió la facultad para proponer las normas que rigieran las relaciones laborales de los trabajadores de las Instituciones de Crédito, estas normas deberían estar sujetas a las disposiciones señaladas por el apartado "B" del artículo 123 - constitucional, mientras tanto continuarían siendo reguladas - por el reglamento, sin que les fueran disminuidos sus derechos y prestaciones que a la fecha de la nacionalización disfrutaban.

Posteriormente el día 21 de septiembre de 1982 fueron enviadas por el Ejecutivo a la Cámara de Diputados, las reformas a la Constitución decretándose irreversible la nacionalización de la banca, incluyendo por lo tanto a los trabajadores bancarios en el apartado "B" del artículo 123 constitucional - creándose para tal efecto la fracción XIII-bis, publicándose - en el Diario Oficial hasta el día 17 de noviembre de 1982, en

el cual se estableció que: "Las instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

Al sobrevenir el cambio tan sorpresivamente para los -- trabajadores bancarios, y al ser incluidos en el apartado "B"-- se vieron sumamente confundidos, en cuanto a cual sería su situación laboral, dejando sentir que no se adecuarían fácilmente a su nueva situación laboral.

Uno de los principales problemas que se presentaron, -- fue el de si era obligación de las instituciones el continuar-- concediendo a los trabajadores bancarios las prestaciones espe-- ciales que venían gozando. Tratando de darle una solución lo-- más adecuada y justa, se hicieron diversas propuestas por am-- bas partes.

Se insistió, en el mes de febrero de 1983, que lo más -- conveniente era sustraer a los trabajadores bancarios del régi-- men laboral del artículo 123 constitucional, y que se deberían-- someter a un régimen especial como el establecido para las -- Fuerzas Armadas Nacionales.

En el año de 1983, se lanzó una nueva idea a través de los principales periódicos nacionales, pidiendo que se creara un apartado "C", que estableciera las relaciones laborales de los trabajadores bancarios, sin que tuviera aceptación alguna, desapareciendo totalmente al poco tiempo.

Después de esto se presenta otra función al ingresar -- los trabajadores bancarios de la Confederación Nacional de Or-- ganizaciones Populares, y no como era de suponerse ingresarían a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del

Estado.

A final de cuentas, y para acabar con la incertidumbre sobre cuales serian las bases que regularian las relaciones laborales de los trabajadores bancarios, se aprueba una nueva -- ley Reglamentaria de la Fracción XIII-bis, del apartado "B" -- del artículo 123 constitucional, publicandose en el Diario Oficial el 30 de diciembre de 1983.

Esta Ley está dividida en 6 capítulos, con 24 artículos, y que son: Disposiciones Generales; Días de Descanso, Vacaciones y Salarios; Seguridad Social y Prestaciones Económicas; Suspensión, Cese y Terminación de los Efectos de los Nombramientos; De la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios; y De la Supervisión de las Instituciones.

Poniendose en claro que el objeto principal de esta -- ley, es el de fijar el marco jurídico de las relaciones laborales de los trabajadores bancarios con las instituciones de crédito, continuando en el régimen en el que han estado sujetos, respetandose las prestaciones logradas, y haciendo compatible su estatuto laboral con el establecido para los trabajadores -- al servicio del estado.

Comentaremos algunos de sus preceptos de manera sintetizada.

Su artículo 4o. establece que los trabajadores de base adquiriran su permanencia en el empleo después de cumplir doce meses de servicios, de manera diferente a lo que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su artículo 6o. para los burocratas y que es de 6 meses en el servicio.

Su artículo 6o. establece que los derechos, beneficios y prestaciones que venían gozando estos trabajadores, si son superiores a lo establecido por esta Ley, deberán mantenerse, debiendo ser consignadas en las condiciones generales de trabajo.

Su artículo 8o. es superior en relación con su equivalente en la Ley de Trabajadores al Servicio del estado, ya -- que esta ultima el pago de una prima dominical, en caso de la borarse en ese día, en cambio la primera lo establece también para el trabajo prestado en día sabado.

El artículo 9o. es superior en relación con la ley burocratica, en cuanto al número de días por vacaciones concedidos a los burocratas y a los trabajadores en general. Ya que esta Ley concede 20 días de vacaciones durante los primeros 10 años, 25 días de vacaciones en los siguientes 5 años, y 30 días de vacaciones a partir de que se tengan 15 años cumplidos de servicios. Y la prima vacacional se fija en el 50% -- del salario correspondiente a los días de vacaciones.

El artículo 10 establece que el salario mínimo bancario deba ser igual al salario mínimo de la localidad aumentado en un 50%.

El artículo 12 establece un sistema de retribución, diferente al sueldo fijado en el tabulador, tomándose en cuenta la antigüedad, con lo que sufre un aumento bastante considerable el salario.

El artículo 14 señala que el aguinaldo que les corresponde a los trabajadores bancarios, es el de 40 días de salario de manera similar al otorgado a los burocratas, con la di ferencia de que debe ser pagado integro antes del día 10 de -

diciembre.

El artículo 17 establece que en materia de seguridad social los trabajadores bancarios se sujetaran a las disposiciones de la Ley del Seguro Social, adicionalmente se conceden prestaciones superiores a las concedidas a los trabajadores en general por la Ley del Seguro Social.

El artículo 23 señala que los sindicatos de trabajadores bancarios podran constituirse y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

Como se puede ver esta ley conserva las prestaciones que contenía el reglamento de trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, y que - aún siendo muy superiores a las que les corresponderían si estubieran sujetos al apartado "B. del artículo 123 constitucional, se mantuvieron intactas.

c).- MIEMBROS DEL SERVICIO EXTERIOR.

Las relaciones laborales entre el personal del servicio exterior mexicano y el gobierno, estan regidas por lo dispuesto en la Ley Organica Del Servicio Exterior Mexicano, publicada en el Diario Oficial el 8 de enero de 1982, por el entonces presidente de la república, Lic. José López Portillo, - la cual consta de sesenta y ocho artículos, individuales en diez capítulos, y cuatro artículos transitorios.

El capítulo I que comprende del artículo 1o. al artículo 4o., se le denomina del servicio exterior mexicano, señalan do a este, como un organo permanente del Estado, encargado - de representarlo y de ejecutar la política exterior del gobierno Federal, promover y salvaguardar los intereses nacionales - ante los Estados extranjeros. Dependiendo del Ejecutivo Federal, bajo la dirección y administración de la Secretaria de Relaciones Exteriores, conforme lo dispone la Ley Organica de la Administración Pública Federal.

El artículo 3o. establece las funciones que le corresponden al servicio exterior, y que son:

- a) Promover, mantener y fomentar, las relaciones entre México- y los países Extranjeros y participar en los organismos internacionales, en todos sus aspectos.
- b) Intervenir en todos los aspectos de las relaciones entre el Gobierno de México y los Gobiernos extranjeros:
- c) Proteger los intereses del Gobierno de México, así como la dignidad y los derechos fundamentales de los mexicanos en - el extranjero.

- d) Cuidar del prestigio del país en el extranjero y el cumplimiento de los tratados y convenciones de los que el gobierno mexicano sea parte, y de las obligaciones que le correspondan cumplir;
- e) Participar en todo esfuerzo que tienda al mantenimiento de la paz y la seguridad Internacional.
- f) Difundir información de México en el extranjero y recabar la que pueda interesar al Gobierno Mexicano.
- g) Las demás que lo señalen esta y otras leyes y reglamentos.

El Capítulo II que comprende del artículo 5o. al 15 se le denomina de la integración del servicio exterior mexicano, comprendiendo a personal de carrera y personal especial. El personal de carrera es de carácter permanente, comprendiendo tres ramas: diplomática, consular y administrativa. A su vez la rama diplomática comprende las siguientes categorías en orden decreciente de jerarquía: Embajador, Ministro, Consejero, Primer Secretario y Agregado Diplomático. En la rama consular las categorías son: Cónsul General, Cónsul de Primera, Cónsul de Segunda, Cónsul de tercera, Cónsul de Cuarta y Vicecónsul. En la rama administrativa las categorías son: Agregado Administrativo de Primera, Agregado administrativo de Segunda, Agregado Administrativo de Tercera, Canciller de Primera, Canciller de Segunda y Canciller de Tercera.

La Secretaría, de conformidad con las necesidades del servicio, podrá comisionar a un miembro de la rama diplomática o consular en una de las categorías de la otra rama sin que cambie su situación en el escalafón. Si implicara cambio de rama.

El personal de la rama administrativa podrá adscribir-

se a misiones diplomáticas u oficinas consulares. Para ingresar a la rama diplomática o consular, debera ser mediante el procedimiento de ingreso como personal de carrera a dichas ramas.

El personal especial lo designa el presidente, para de desempeñar funciones especificas, en determinada adscripción y -plazo definido, cesando automáticamente sus funciones, no formaran parte del personal de carrera, ni figuraran en el escala fon, debiendo cumplir lo señalado en los incisos a, c, y e del artículo 34 de esta ley.

Los agregados civiles y militares, a las misiones u oficinas consulares con nombramiento gestionado por otra dependencia, seran acreditados por la secretaria de relaciones exte riores dependiendo del jefe de la misión u oficina donde pres-ten sus servicios.

El personal del servicio exterior desempeñara sus fun ciones en méxico o el exterior.

El Capítulo III, que comprende del artículo 16 al 21, -y que se le denomina: Del Servicio Exterior Mexicano En El Ex-tran jero. Señala que: En el extranjero los miembros del servi cio exterior, desempeñaran sus funciones en una embajada, mi sión o delegación permanente, consulado, o en misiones especia les, o en delegaciones a conferencias y reuniones internaciona les.

Las misiones diplomáticas tendran ante gobiernos ex--- tranjeros, el ramo de embajadas y ante organismos internaciona les intergubernamentales, el de misiones o delegaciones perma nentes.

Las representaciones consulares tendrán el rango de -

consulados generales, consulados de carrera o agencias consulares.

La Secretaría podrá designar cónsules honorarios con atribuciones específicas, y no serán considerados miembros del servicio exterior.

El Presidente por conducto de la Secretaría, podrá designar misiones especiales, para representar ocasionalmente a México en el extranjero.

La Secretaría determinara la composición y funciones de las delegaciones, que representen a México en el extranjero, debiéndose ajustar a instrucciones específicas, impartidas por la Secretaría.

Cuando la misión afecte la esfera de competencia de otra Dependencia, la Secretaría escuchara, atendera y asesorara a la Dependencia que corresponda, para la integración e introducción de la delegación.

El Capítulo IV, que comprende del artículo 22 al 28, y que se le denomina: De los Embajadores y Consules Generales. Señala que: La designación de embajadores y cónsules generales la hara el Presidente de la República, de preferencia de entre los funcionarios de carrera de mayor competencia, categoría y antigüedad en las ramas diplomáticas y consular.

Requiriendose para ambas designaciones, ser mexicano por nacimiento, en pleno goce de sus derechos civiles y políticos, mayor de 30 años y con méritos suficientes para el eficaz desempeño del cargo.

El Secretario, sometera a la consideración del Presi--

dente, en ocasión de una vacante de embajador o cónsul general, los nombres y antecedentes de los ministros y consules de primera, del servicio exterior, que tengan los meritos y antigüedad necesarios, los así designados no pierden su carácter de miembros del personal de carrera del servicio exterior y solo podran ser privados de sus cargos, de acuerdo a lo señalado -- por los artículos 57, 58, 59, 60 y 61, o cuando tengan derecho a ser jubilados.

En casos excepcionales se podran acreditar como embajadores o cónsules generales, a funcionarios del servicio exterior con rango de ministro o consul de primera, sin alterar la situación escalafonaria de los designados.

Las designaciones como jefes de misiones diplomaticas-permanentes y de consules generales, seran ratificadas por el senado y en sus recesos, por la comisión permanente del congreso de la unión. Sin este requisito no podran tomar posesión -- del cargo.

En la categoría de embajador, habra un máximo de diez-plazas de embajador eminente, para cubrir las vacantes, el Secretario sometera a consideración del Presidente los nombres y antecedentes de personas con antigüedad mínima de 10 años como embajador, y que hayan ocupado cargos superiores al de Director General en la Secretaría, o desempeñado importantes misiones. El Presidente hara las designaciones correspondientes, - los embajadores eminentes deberan estar en servicio activo y - solo podra usarse en el ambito interno.

El Presidente, podra reconocer la dignidad de embajador emerito como culminación de una prolongada y destacada actividad pública en el campo de las relaciones internacionales de México. No podra haber más de 5 embajadores emeritos, desig

nandose de una lista de candidatos, y los requisitos son: Ser embajador retirado o en servicio activo, con un mínimo de 25 años en el servicio exterior, distinguiéndose por haber ocupado cargos de importancia, en el servicio exterior o la Secretaría, por sus obras escritas sobre temas internacionales o prestación de servicios destacados en el campo de las relaciones internacionales de México o por haber sido funcionario del Servicio Exterior, con diez años de servicio como mínimo y haber ocupado el cargo de Secretario de Relaciones Exteriores. Recibirán la compensación fijada en el presupuesto de egresos de la federación, sus funciones serán el atender las consultas del Secretario, y solo podrá usarse esta categoría en el ambiente interno, sin que se pueda ser a la vez embajador eminente y emerito.

El Capítulo V, que comprende del artículo 29 al 35, y que se le denomina: Del Ingreso Al Servicio Exterior Mexicano, señala que: El ingreso como miembro del personal de carrera de las ramas diplomáticas o consular, se realizara mediante concurso público, con las siguientes etapas; examen de admisión al instituto Matias Romero, de estudios diplomáticos de la Secretaría; Cursando un semestre como mínimo y presentar el examen para optar a la categoría de agregado diplomático o viceconsul.

La comisión de personal del servicio exterior notificará al secretario las vacantes existentes en las categorías de agregado diplomático y viceconsul, para la convocación al concurso público y la designación de la comisión consultiva de ingreso para realizarlo, la cual sera presidida por el presidente de la comisión de personal del servicio exterior y la compondran representantes de instituciones de educación superior, que impartan la carrera de diplomacia o relaciones internacionales, y el Director General del Servicio Exterior, actuando -

como secretario de dicha comisión.

La comisión verificara el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 34, fijando los terminos tanto para el examen de ingreso al instituto, como el examen para optar por la categoría de agregado diplomático o vicecónsul, y los calificara.

Quienes sean admitidos en el instituto tendran durante el tiempo que estudien, las percepciones autorizadas en el pre supuesto de egresos de la Federación. Quienes aprueben el exa men para optar por la categoría de agregado diplomático o vice cónsul se les dara un nombramiento provisional, desempeñando sus funciones en México, sin que se les considere personal de carrera hasta transcurrido un año y la secretaria les comunicara su nombramiento definitivo. Quienes tubieren algun grado académico de los señalados en el artículo 34, y comprobaren el dominio de una lengua extranjera, y capacidad para traducir otra, seran ascendidos a terceros secretarios o consules de cuarta.

Además deberan cubrir los candidatos a ingresar a la rama diplomática o consular, los siguientes requisitos; ser mexicano por nacimiento, en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos; menores de 30 años; tener buenos antecedentes; apto física y mentalmente para desempeñar las funciones del servicio exterior no pertenecer al estado eclesiastico, ni ser ministro de algun culto; si se es casado, el conyuge debe ser de nacionalidad mexicana; con un grado académico por lo menos a nivel licenciatura, otorgado por universidad o institución de enseñanza superior mexicana, en las disciplinas de relaciones internacionales, ciencias políticas o sociales, derecho, economía, historia y filosofía y letras. Para presentarse al examen de admisión los aspirantes deberan tener como mínimo --

carta de pasantes o su equivalente.

La Secretaría fijara las modalidades de ingreso a la rama administrativa, los requisitos seran los mismos señalados para las ramas diplomáticas y consular, a excepción del grado académico, que sera para la categoría de canciller de tercera, haber completado el ciclo de enseñanza secundaria o equivalente, o estudios comerciales o secretariales.

El Capítulo VI, que comprende del artículo 36 al 43, y que se le denomina: De los Ascensos del Personal de Carrera, señala que: Los ascensos seran acordados por el Secretario previa recomendación de la comisión de personal del servicio exterior, de acuerdo con las siguientes prioridades: Meritos y eficiencia demostrados en el desempeño de sus cargos, tomándose en cuenta su importancia y grado de responsabilidad requerido; obras o trabajos publicados, estudios realizados y títulos académicos, obtenidos con posterioridad al ingreso, y la mayor antigüedad en la categoría y el servicio.

En igualdad de circunstancias, se dara preferencia a quienes hayan acumulado las siguientes antigüedades mínimas; - en la rama diplomática, dos años como agregado diplomático; -- tres años como tercer secretario; tres años como segundo secretario; tres años como primer secretario; y cuatro años como -- consejero.

En la rama consular, dos años como vicedónsul; tres como cónsul de cuarta; tres años como cónsul de tercera; y tres años como cónsul de segunda.

En ningún caso se podrá ascender a consejero o cónsul de primera a miembros del personal de carrera de las ramas diplomáticas o consular que no tengan una antigüedad mínima de -

8 años.

Los ascensos de ministro a embajador o cónsul de primera a cónsul general se regiran por lo dispuesto en los artículos 22, 23 y 24, en igualdad de circunstancias, la comisión da ra preferencia a quienes ostenten dentro de la rama administra tiva las siguientes antigüedades: Dos años como canciller de tercera; dos años como canciller de segunda; tres años como --canciller de primera; tres años como agregado administrativo - de segunda.

La comisión vigilara la diferencia entre la antigüedad establecida en los artículos 38, 39 y 42 de esta ley y el tiem po efectivo transcurrido sin que se otorgue el ascenso, determinando si no ha sido otorgado por ser insuficiente el número de plazas en la categoría correspondiente o si es por falta de meritos para desempeñar el nuevo cargo. Presentando un informe especial en uno y otro caso, con las recomendaciones que estimare pertinentes, para la decisión del secretario.

El Capítulo VII, que comprende de los artículos del - 44 al 48, y que se le denomina: De Las Obligaciones De Los --- miembros Del Servicio Exterior Mexicano, señala que es obligación de los miembros del servicio exterior, coadyuvar al cumplimiento de las funciones que la ley encomienda al servicio. Guardar discreción absoluta de los asuntos que conozcan con mo tivo de su desempeño oficial, subsistiendo aún después de aban donar el servicio.

Quien violare el deber de sigilo profesional, durante el ejercicio de algun cargo o comisión, sera destituido, sin - que pueda reintegrarse al servicio, y cuando la falta se cometiera habiendo terminado su encargo oficial, no podra reingresar al servicio exterior. Independientemente de las sanciones administrativas, se impondran las penas establecidas en el ar

título 211 del código penal para el Distrito Federal.

Corresponde a los jefes de misión: atender, despachar o negociar los asuntos que les sean encomendados por la Secretaría, o que se desprendan de las funciones propias del servicio exterior. Representar a México ante los organismos internacionales y reuniones intergubernamentales, normando su conducta por las instrucciones recibidas de la Secretaría, manteniéndola informada de las principales actividades de dichos organismos; promover el conocimiento de la cultura, y la difusión de noticias nacionales, e intensificar las relaciones culturales entre México y el país en que se encuentren acreditados. Informar a la Secretaría de los principales aspectos, políticos, económicos, sociales y culturales, del estado ante quien estén acreditados, y darle su opinión cuando les sea solicitada, sobre la relación de ese Estado con otros; reclamar las inmunidades, prerrogativas, franquicias y cortesías que correspondan a los diplomáticos mexicanos, conforme a los tratados internacionales y especialmente aquellos que México concede a los funcionarios diplomáticos de otros países; respetar las leyes y reglamentos del estado ante cuyo gobierno estén acreditados, sin perjuicio de las inmunidades y privilegios; dirigir los trabajos de la misión a su cargo, velando por su satisfactoria organización y la eficacia del personal adscrito a la misma; y atender y despachar, los asuntos consulares.

Corresponde a los jefes de oficinas consulares: Proteger, los intereses de México y los derechos de sus nacionales, dentro de los límites del derecho internacional, informando a la Secretaría, la condición en que se encuentran los nacionales mexicanos particularmente cuando proceda una protección especial; fomentar el intercambio comercial y el turismo con México, informando periódicamente a la secretaria sobre el respecto:

Ejercer funciones de jueces del registro civil; ejercer funciones notariales en los actos y contratos celebrados en el extranjero, a ejecutarse en territorio mexicano; desahogar las diligencias judiciales que les encomienden los jueces de la República; dirigir los trabajos de las oficinas a su cargo, velando por la eficiencia en la labor de su personal: ejecutar los actos administrativos que requiera el ejercicio de sus funciones y actuar como delegado de las dependencias del Ejecutivo federal en los casos previstos por las leyes o por orden expresa de la Secretaría; y prestar el apoyo y la cooperación que demande la misión diplomática de que dependen.

Queda prohibido a los miembros del servicio exterior:--
Intervenir en asuntos internos y de carácter político del estado donde se encuentren acreditados o en los asuntos internacionales del mismo que sean ajenos a los intereses de México: --
ejercer cualquier actividad profesional o comercial en provecho propio, en el país donde se hallen acreditados y realizar sin autorización previa de la Secretaría, estos actos, en --
otros países extranjeros; utilizar con fines ilícitos el puesto que ocupen, los documentos oficiales de que dispongan y las valijas, sellos, y medios de comunicación propios de las misiones y oficinas a que estén adscritos; desempeñar cualquier gestión diplomática o consular de otro país, sin autorización previa y expresa de la Secretaría, o asociarse a gestiones colectivas con otras misiones, sin dicha autorización; contraer matrimonio con extranjero o extranjera sin previa autorización de la Secretaría.

El Capítulo VIII, que comprende del artículo 49 al 56, y que se le denomina: De Los Derechos y Las Prestaciones de --
los Miembros Del Servicio Exterior Mexicano, señala que: Los miembros del Servicio Exterior gozaran durante su permanencia en comisión oficial en el extranjero, de los siguientes dere--

chos y prestaciones; conservaran para los efectos de las leyes mexicanas, el domicilio de su último lugar de residencia en el país; las percepciones seran fijadas en el presupuesto de egresos de la Federación, y las prestaciones que establece la Ley y su Reglamento; la Secretaría cubrira a los miembros del Servicio Exterior que sean trasladados a una nueva adscripción -- sus gastos de transporte e instalación, incluyendo a su conyuge y familiares dependientes económicos hasta el segundo grado en linea recta, ascendiente o descendiente que vivan con ellos en su lugar de adscripción, en los terminos que fije el reglamento, así como los gastos de empaque transporte y seguro de menaje de casa familiar; podran importar y exportar libres de pago de impuestos aduanales sus equipajes y objetos de menaje de casa cuando salgan o regresen al país; las autoridades educativas del país revalidaran los estudios que hayan realizado en el extranjero los miembros del Servicio Exterior Mexicano, sus dependientes familiares o sus empleados.

Los miembros del Servicio Exterior comisionados en el extranjero gozaran de treinta días de vacaciones al año, pudiendo acumular hasta sesenta días continuos. La Secretaría, cubrira cada dos años, el importe de sus pasajes, del lugar de su adscripción a México y regreso, cuando tengan acumulados, por lo menos 30 días de vacaciones, extendiendose al conyuge y sus familiares dependientes económicos hasta el segundo grado en linea recta, ascendiente o descendiente que vivan con el o ella.

En los casos de enfermedad debidamente comprobada la Secretaria podra conceder licencia hasta por dos meses con goce integro de sueldo, dos más con medio sueldo, y dos sin sueldo. A las mujeres, en caso de embarazo, se les concederan -- tres meses de licencia con goce integro de sueldo, uno antes del alumbramiento y dos después. La Secretaria podra conceder

licencia por cualquier otra causa justificada, hasta por seis meses sin goce de sueldo.

Los miembros del Servicio Exterior disfrutaran de los gastos de representación viáticos y demás remuneraciones y -- prestaciones que se les asignen de acuerdo con el presupuesto de egresos de la federación. Los gastos de orden social y sostenimiento corresponden la misión o representación y no a los titulares de ellas.

Quien por ausencia del jefe de misión o del titular de un consulado quede acreditado como encargado de negocios o de la representación consular recibirá un sobresueldo de la mitad de su sueldo y gastos de representación.

Los miembros del Servicio Exterior, nombrados para -- ocupar un puesto en el extranjero, trasladados a otro lugar o llamados del extranjero a prestar sus servicios en la Secretaría, tendrán derecho a gastos de instalación, de manera proporcional del total de sus percepciones mensuales: El equivalente a un mes y medio para el personal de la rama administrativa; el equivalente a un mes para el personal de las ramas diplomáticas y consular; a excepción de los embajadores que recibirán el equivalente a medio mes.

Cuando sean designados a ocupar un puesto en la Secretaría, se les cubrirán las remuneraciones que correspondan al cargo, y tendrán los derechos y prestaciones que señala la ley del ISSSTE. Quedando su plaza reservada hasta que termine su comisión; conservando su lugar en el escalafón y acumularán la antigüedad que corresponda, pudiendo ser ascendidos, debiendo reservarse la plaza correspondiente a su nueva categoría.

Los integrantes del personal de carrera del Servicio -

Exterior podrán quedar en disponibilidad sin goce de sueldo ni prestaciones cuando así lo soliciten, siempre y cuando hayan prestado servicios mínimos de 5 años, y sea acordado por el secretario, previo dictamen de la comisión de personal podrá extenderse hasta por tres años, y no tendrán ascensos ni se les computara el tiempo.

El Capítulo IX, que comprende del artículo 57 al 66, y que se le denomina: De La Separación del Servicio Exterior Mexicano señala que: Los miembros del servicio exterior podrán ser separados de sus cargos, temporalmente por suspensión, y definitivamente por baja, retiro, o destitución.

Son causas de baja del Servicio la renuncia y el abandono de empleo; dejar de cumplir alguno de los requisitos de los incisos a, d, e, y f, del artículo 34 e incurrir por segunda ocasión en alguna de las causas de suspensión que a conti--nuación se señalan: Son causas de suspensión hasta por 30 -- días sin goce de sueldo; la morosidad y el descuido manifiestos en el desempeño de sus funciones oficiales; uso ilícito o con fines de provecho personal de las franquicias, valijas y correos diplomáticos, o las inmunidades y privilegios inherentes al cargo; desatención comprobada en las obligaciones y prohibiciones señaladas en la presente ley y su reglamento; desobediencia a las instrucciones de la Secretaría de Relaciones Exteriores o del jefe superior; incumplimiento habitual de los compromisos económicos, y estar sujeto a proceso por delito intencional, prolongándose hasta el término de dicho proceso, - la Secretaría podrá autorizar, cuando la familia carezca de -- otros medios de subsistencia; que se le cubra el cincuenta por ciento de sus percepciones. Se le cubrirá el total si fuere - absuelto.

Son causas de destitución Actuar con deslealtad al --

país o sus instituciones: ser condenado por delito intencional; violar el deber de sigilo profesional; cometer alguna falta que haga imposible su permanencia en el Servicio Exterior.

El Secretario, considerando la opinión de la comisión de personal, determinara la forma de separación que correspondiera. En el caso de embajadores y cónsules generales, la opinión de la comisión de personal se sometera al Presidente. El afectado tendra derecho a ser oido. La comisión presentara informe escrito al titular del ramo cuando se trate de miembros del personal de carrera del Servicio Exterior, tomando en cuenta los antecedentes, hoja de servicio y las circunstancias que concurran en el caso.

Es causa de retiro del personal de carrera del Servicio Exterior, cumplir 65 años de edad, a excepción de los embajadores y consules generales, cuya remoción solo puede ser acordada por el Presidente.

Quienes dejaren el servicio por causas que no sean la destitución o la baja consiganada en los incisos b y d del artículo 58, recibiran por una sola vez, como compensación por cada año de servicios, el importe correspondiente a un mes del último sueldo que hubieren disfrutado, con un límite máximo de doce meses. Deduciendose los periodos de suspensión y licencias, salvo las economicas a cuenta de vacaciones.

En caso de fallecimiento, la compensación se torgara al beneficiario designado, o en su defecto a sus legitimos herederos.

El derecho a la compensación del primer parrafo del artículo 63 prescribe en doce meses, contados desde la fecha en que el funcionario deje de pertenecer al Servicio. No se ini--

ciara el computo en los casos de miembros del servicio exterior, comisionados en la Secretaría, o cuando se encuentre físicamente incapacitado para reclamarla.

Los gastos de funerales de los miembros del Servicio Exterior fallecidos en el extranjero serán por cuenta del Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos.

La jubilación de los miembros del Servicio Exterior -- que presten servicios en el extranjero se basará en lo dispuesto en la ley del ISSSTE. En el caso del personal comisionado en la Secretaría y que no reciba compensación ni sobresueldo, y si hubiere prestado como mínimo cinco años de servicio continuos en el extranjero, podrá acogerse al beneficio de la jubilación siempre y cuando cubra las cuotas correspondientes como si estuviera comisionado en el extranjero.

El Capítulo X, que comprende los artículos 67 y 68, y que se le denomina: De La Comisión De Personal Del Servicio Exterior Mexicano, señala que: La Comisión de Personal, estará presidida por el subsecretario del ramo e integrada por el oficial mayor de la Secretaría quien suplirá al presidente de la comisión en sus ausencias temporales: por el Director General del Servicio Exterior, quien fungirá como secretario de la comisión y por otros tres altos funcionarios de la Secretaría designados por el Secretario, que sean miembros de carrera del Servicio Exterior. Podrá convocarse a otros directores de la Secretaría a las reuniones de la comisión cuando se traten casos de personal que afecten el trabajo de sus respectivas dependencias.

La comisión, someterá al Secretario las recomendaciones para ascenso, traslado, disponibilidad, separación, retiro, medidas disciplinarias y casos excepcionales de licencia y va-

caciones de los miembros del Servicio exterior.

- 1.- Noriega Cantú Alfonso, citado por Davalos José, Derecho del Trabajo Tomo I
Pag, 418

- 2.- De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Pag. 36

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

1.- El trabajador de confianza es ante todo TRABAJADOR, por lo que consecuentemente, está protegido por lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional, y por ende, en lo establecido en las leyes reglamentarias que emanan y se fundamentan en éste artículo, ya que el mismo no hace diferencia---ción alguna entre los trabajadores, sino que por el contrario, señala que -- las leyes sobre el trabajo, regiran de una manera general todo contrato de - trabajo.

2.- Independientemente de si es o no inconstitucional el término - trabajador de confianza, éste a sido mal utilizado en ultimas fechas en perjuicio de estos trabajadores, principalmente porque en la actualidad la rela--ción entre los patrones y sus trabajadores, es meramente laboral, sin que -- existan lazos afectivos o de parentesco, y en la mayoría de los casos no se identifica al patrón con una persona física, como es el caso de las socieda--des o personas morales, a diferencia de los motivos que dieron origen a este término y que fueron las relaciones intimas entre patrón y trabajador, de a--mistad o parentesco.

3.- Aunado a lo anterior está el hecho de que los propios legisla--dores, se han topado con serios problemas para definir esta categoría de tra--bajadores, y el señalamiento de sus derechos, situación que han aprovechado los patrones para señalar como trabajadores de confianza a quienes no lo són descpnociendoles prestaciones a que tienen derecho, como son, su reinstala--ción obligatoria en caso de despido injustificado, pago de horas extras, re--contar en caso de huelga, entre otras.

4.- Lo anterior, se da principalmente en el sector privado, por lo

que hace a los trabajadores de confianza del sector Público, nos encontramos con tan grandes aberraciones jurídicas, tales como el señalamiento hecho por la Constitución y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de que los trabajadores de confianza sean determinados por la ley, y estos - solo disfrutaran de las medidas de protección al salario y de la seguridad social, desconociendoseles totalmente los demás derechos que nacen con la relación laboral.

5.- Lo anterior nos hace pensar que en el derecho laboral mexicano, se tienen no solamente categorías de trabajadores, como son los trabajadores de confianza, y los trabajadores generales, (o no de confianza), sino que también se tienen clases, y que podría decirse que son de primera, de segunda y de tercera, aun cuando estas no están señaladas o reconocidas legalmente. Quizas esté en un error, porque no se puede decir o pensar que ésta fue la intención de los legisladores, pero lo cierto es que en la práctica, en la vida -- diaria, los trabajadores reciben trato diferente de acuerdo a lo que establecen nuestras leyes laborales.

6.- Creo, (desde mi muy personal punto de vista) que el Derecho al Trabajo, es un Derecho Natural, como muchos otros que existen, y que nacen -- junto con el individuo, por lo tanto todos tenemos los mismos derechos naturales desde el momento de nuestro nacimiento, por lo tanto no puede ser restringido o desconocido por la sola voluntad de uno o varios individuos al elaborar una ley, como a sucedido con los trabajadores denominados de confianza en nuestra legislación laboral mexicana.

7.- Sabemos de antemano que dicha denominación es necesaria, y como

tal la aceptamos, lo que no podemos aceptar es que valiendose de ésta se violen los derechos laborales de los trabajadores denominados de confianza, y mucho menos podemos aceptar que sean nuestras propias leyes las que les desconozcan los mas elementales derechos, como es la estabilidad o seguridad en el trabajo.

8.- Tal parece que, la categoría de trabajador de confianza se hizo pensando en proteger los intereses del patrón, y no los de los trabajadores, - los cuales, como lo señalamos en nuestra conclusión primera, son ante todo trabajadores, por lo que debería aplicarseles la ley de una manera general.

9.- Difiero de los que opinan que debería elaborarse una legislación especial para los trabajadores de confianza, ya que no son diferentes sus derechos laborales, a los de los trabajadores generales, por lo tanto deberían tratarseles igual.

10.- Por último quiero manifestar mi preocupación por el trato que se les ha dado a esta categoría de trabajadores, los cuales durante mucho tiempo se les ha tenido en el olvido, pero ya es tiempo que se les reconozca, como -- una parte esencial en la vida laboral del país.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ACOSTA ROMERO MIGUEL.
Teoría General del Derecho Administrativo.
Quinta Edición.
Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.
- 2.- ALONSO GARCIA MANUEL.
Curso del Derecho del Trabajo,
Cuarta Edición.
Ediciones Ariel, Barcelona, 1973.
- 3.- ALONSO GARCIA MANUEL.
Derecho del Trabajo, Tomo I
Ediciones Ariel, Barcelona, 1973.
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL
Curso de Derecho del Trabajo, Tomo I
Cardenas Editor y Distribuidor, México, 1979.
- 5.- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL.
Curso de Derecho del Trabajo, Tomo II
Cardenas Editor y Distribuidor, México 1979.
- 6.- CABANELLAS GUILLERMO
Compendio de Derecho Laboral, Tomo I
Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
- 7.- CABANELLAS GUILLERMO
Compendio de Derecho Laboral, Tomo II
Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
- 8.- CANTON MOLLER MIGUEL
Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana
Cardenas Editor y Distribuidor.
México, 1977

- 9.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR.
35 Lecciones de Derecho Laboral
Tercera Edición
Editorial Trillas, México, 1983.
- 10.- DAVALOS JOSE
Derecho del Trabajo, Tomo I
Primera Edición.
Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.
- 11.- DE BUEN LOZANO NESTOR
Derecho del Trabajo, Tomo I
Cuarta Edición
Editorial Porrúa, S.A. México, 1973.
- 12.- DE BUEN LOZANO NESTOR
Derecho del Trabajo, Tomo II
Quinta Edición
Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.
- 13.- DE LA CUEVA MARIO
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I
Novena Edición.
Editorial Porrúa, S.A. México, 1984.
- 14.- DE LA CUEVA MARIO
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II
Tercera Edición.
Editorial Porrúa, S.A. México, 1984.
- 15.- DEVEALI MARIO L.
Tratado del Derecho del Trabajo, Tomo I
La Ley, S.A. Editora e Impresora
Buenos Aires, 1971.

- 16.- DUHALT KRAUSS MIGUEL
Una Selva Semantica y Jurídica
La Clasificación de los Trabajadores Al Servicio del Estado.
Ediciones INAP, México, 1977.
- 17.- FALCONE NICOLAS,
Derecho Laboral
Tipográfica Editora, Buenos Aires, 1970.
- 18.- GOMEZ GONZALEZ ARELY
El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios
Primera Edición
Editorial Porrúa, S.A. México, 1977.
- 19.- MUÑOZ RAMON ROBERTO
Derecho del Trabajo, Tomo II
Primera Edición
Editorial Porrúa, México, 1983.
- 20.- ROJINA VILLEGAS RAFAEL
Compendio de Derecho Civil, Tomo IV
Primera Edición.
Editorial Porrúa, S.A. México, 1962.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE 1931.
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 10. DE MAYO DE 1970.
LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 27 -
DE DICIEMBRE DE 1963.
CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL DE 10. DE OCTUBRE DE 1932.
LEY ORGANICA DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO DE 4 DE MARZO DE -
1967.
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE ENERO DE 1938.