



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**La Burocracia y los Derechos Sociales
a Traves de la Teoría Integral**

T E S I S

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

Elpidio Hernández Fajardo

México, D. F.

1973



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

"LA BUROCRACIA Y LOS DERECHOS SOCIALES
A TRAVES DE LA TEORIA INTEGRAL"

TESIS REALIZADA BAJO LA DIRECCION DEL:
DR. CARLOS MARISCAL GOMEZ,

PRESENTADA POR:

ELPIDIO HERNANDEZ FAJARDO .

*Esta Tesis fué elaborada
en el Seminario del Tra-
bajo, a cargo del disting
uido Doctor:*

Alberto Trueba Urbina.

A MIS PADRES:

SR. ELPIDIO HERNANDEZ VELASCO,
SRA. LUCIA FAJARDO DE HERNANDEZ.

A quienes debo todo en la vida, gracias a su comprensión, esfuerzo, sacrificio, cariño y oportunidades brindadas, las cuales nunca, aún cuando haga lo imposible podré llegar a re--compensar como es debido.

A MIS ABUELITOS:

SR. FLORENTINO FAJARDO PARRA,
SRA. GUDERIA TIBURCIO DE FAJARDO.

Con mi muy especial afecto y cariño.

A MIS HERMANOS:

CAMILO DE JESUS

JUDITH CAROLINA

MARIA LUCIA

FLORENTINO

GUDELIA.

*A quienes deseo el mejor de los éxitos en todas
las actividades que emprendan.*

A MIS QUERIDAS TIAS:

SRA. ANSELMA VELASCO VDA. DE LARA,
SRA. GUADALUPE HERNANDEZ DE RAGA.

*Con el respeto y cariño que les
profeso desde siempre.*

Con el respeto que me merecen y en la forma más humilde es mi deseo el hacer patente el profundo agradecimiento - - siempre eterno a:

FAMILIA HERNANDEZ AGUILAR
FAMILIA AGUILAR BORREGO
FAMILIA CASTELLANOS ZETINA
FAMILIA CASTREJON VAZQUEZ
SEÑOR ALFREDO TRUEBA Y ESPOSA

Por las muestras de afecto y ayuda desinteresada que me han brindado.

*Con mi agradecimiento eterno a
mis Maestros:*

DR. ALBERTO TRUEBA URBINA.

DR. CARLOS MARISCAL GOMEZ.

A todos mis maestros, por haber puesto el mejor esfuerzo en sus enseñanzas; y de una manera muy especial a:

DR. RAUL ORTIZ URQUIDI

DR. FERNANDO CASTELLANOS TENA

LIC. SALVADOR CORRALES AYALA

LIC. FERNANDO MARTINEZ INCLAN

LIC. ALBERTO KSEKELY

LIC. J. OSBAHAL MASCARUA BARRAGAN

LIC. ARTURO SILICEO CASTILLO.

A todos mis amigos, a quienes agradezco su
amistad y estímulo:

Lic. Alberto Basañez Farías

Lic. Alfredo de la Rosa Chávez

Dr. Joaquín de la Garza Campos

Lic. Ma. de los Milagros Cano Flores

Lic. Sergio Moreno Mennes

Lic. Juventino Guerrero Buil

Lic. Orlando Nava

C.P. Rafael Aguilar Tremari

Lic. Gustavo Velasco González

Lic. José Luis Resendiz

S r. Gabriel Casáres Tomassi

S r. Ricardo Cajigal D'Oreffice

S r. Elías Gil Varela

DOS PALABRAS

El presente trabajo tiene como finalidad plasmar las ideas propias, respecto de los Derechos Sociales que corresponden a la Burocracia, quienes prestan sus servicios al Estado; refiriéndome de una manera directa a aquellos empleados, cuya categoría de "confianza" encuadra dentro de la enumeración que hace el Artículo '5' de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y en la misma, en su Artículo '8' quedan excluidos de su régimen.

Estos empleados, por ser prestadores de servicios personales a cambio de una remuneración, quedan encuadrados dentro del concepto que de Trabajador se obtiene a la luz de la Teoría Integral, sustentada por nuestro ilustre maestro, Dr. Alberto Trueba Urbina.

No creemos haber agotado el tema a tratar, que es el de "LA BUROCRACIA Y LOS DERECHOS SOCIALES A TRAVES DE LA TEORIA INTEGRAL", el haber llegado a conclusiones brillantes; pero si debemos hacer notar, que en este pequeño trabajo se encuentra la mejor de nuestras intenciones de haberlo enfocado de una manera tal, que éstos Derechos Sociales sean respetados y logren su función protectora y reivindicatoria en beneficio de esta categoría de empleados de confianza en la Burocracia.

"LA BUROCRACIA Y LOS DERECHOS SOCIALES A TRAVES DE LA TEORIA INTEGRAL".

CAPITULO I.- COMENTARIOS RESPECTO A LOS TRABAJADORES.

- a) Antecedentes.
- b) Concepto de Trabajador.
- c) Concepto de Empleado Público.

CAPITULO II.- LOS DERECHOS SOCIALES.

- a) Concepto de Derecho Social.
- b) Derechos Sociales Laborales
- c) Derechos Sociales de los Empleados Públicos

CAPITULO III.- DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS.

- a) Empleados Públicos
- b) Empleados Públicos de confianza y los señalados en la legislación común
- c) Reglamentación de los Empleados Públicos

CAPITULO IV.- EMPLEADOS PUBLICOS A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

- a) Concepto de Teoría Integral
- b) Comentarios sobre el artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al -- servicio del Estado.
- c) La Teoría Integral como reivindicadora del Trabajador de Confianza Burocrático.

LA BUROCRACIA Y LOS DERECHOS SOCIALES A TRAVES DE LA TEORIA INTEGRAL.

CAPITULO I.

- a) ANTECEDENTES.
- b) CONCEPTO DE TRABAJADORES
- c) CONCEPTO DE EMPLEADO PUBLICO.

Nuestro Artículo 123 de la Constitución Política Social de 1917, es el único antecedente del derecho laboral en México. Dicho precepto se encuentra actualmente en dos grandes apartados a saber: A y B;

Dentro del Apartado A, se encuentran todas las disposiciones que rigen las relaciones de trabajo que se presenten entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo. Dentro del apartado B, encontramos todas las disposiciones acerca de la regulación de las relaciones que se susciten entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

Sabemos bien, que en un principio, el Artículo 123 de nuestra Constitución Política Social de 1917, no comprendía originalmente los dos apartados, es decir, después de la lucha sangrienta que fue nuestra revolución y que culminó con la elaboración de nuestra Constitución Política, ésta, en su precepto marcado con el numeral 123, sólo hacía de un apartado, el A, que como ya dijimos, regula las relaciones que se den entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo y, que el apartado B, fue creado o adicionado por decreto de 21 de octubre de 1960, publicado en el "DIARIO OFICIAL", de 5 de diciembre del mismo año y entrando en vigor al día siguiente; época en que el señor Licenciado Don Adolfo -

López Mateos (1), ejercía sus funciones como Presidente de la República, elevando así a la categoría de constitucionales los derechos y las correlativas obligaciones de los trabajadores al servicio del Estado. (2)

Debe de dejarse asentado, que en un principio nuestro Artículo 123 constitucional al referirse a la categoría de empleados, comprendió dentro de ésta, a los empleados públicos, aún cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversas tesis sustentadas antes de la aparición de las reglamentaciones laborales burocráticas adoptara otra postura, dejando fuera de la protección social y reivindicatoria del artículo 123 Constitucional a los trabajadores llamados burócratas.

Y así, encontramos a manera de ejemplo, la tesis sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el caso de Quiroz J. M., sentencia del 23 de febrero de 1929 que expresaba textualmente: "Empleados públicos, no quedaron comprendidos dentro de las prerrogativas que consagra la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, para los trabajadores que cumplen los particulares, pues la Constitución tendió a buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo, como factores de la producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen".

Por tal motivo, resulta evidente y necesario que el empleado público contara con una reglamentación jurídica proteccionista, si no especial,

(1) Cfr. "Estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión". Editorial Ediciones Andrade, S. A., 1963, p. 7.

(2) Cfr. Alberto Trueba Urbina. "Nuevo Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S. A. México, 1970. p. 177.

por lo menos que sus derechos y obligaciones estuvieran sujetos a una reglamentación; y con todos los empleados burócratas, los empleados de confianza al servicio del Estado.

No obstante todo esto, algunas legislaciones locales reglamentaron las reacciones laborales entre el Estado y sus servidores o empleados públicos, en la época en que aún no se elevaban a la categoría de federales, la reglamentación laboral. Las legislaciones que hicieron tal reglamentación fueron las de los Estados de Chihuahua, Aguascalientes, Hidalgo y Puebla, quienes se preocuparon por incluir los derechos de los también empleados públicos llamados de confianza.

Para llevar a cabo la reglamentación de las relaciones laborales entre los empleados públicos y el Estado, se suscitó una gran confusión, ya que la reglamentación era pedida por el derecho Administrativo el cual predominó en este aspecto durante muchos años; el problema de que si el Derecho Administrativo, mediante de las leyes del servicio civil, iba a predominar en las relaciones laborales, porque las relaciones entre el Estado y sus empleados son de Derecho Público, y por lo mismo no están dentro del ámbito social del Derecho del trabajo.

Sin embargo, también se afirma que los funcionarios del Estado son asimilables a los empleados de las empresas privadas y que por lo tanto deben de estar sujetos a la legislación del trabajo, porque los vínculos que se dan entre ellos son jurídicos y contractuales y, por que deben de tener y tienen los mismos derechos colectivos de asociación y huelga, así como los individuales a favor de los trabajadores.

En el capítulo dedicado a "Los caracteres del Derecho del Trabajo" el Doctor Mario de la Cueva dice que, el Derecho del trabajo tiene como

una de sus características primordiales el ser in con cl u s o y exp an c i o n i s t a n t a, y así, se ha comparado la historia del Derecho del trabajo con la historia del Derecho Romano. (3).

Así, se ha dicho, que cuando Roma concluyó la elaboración de su Derecho Civil, encontró que los hombres que no poseían el privilegio de la -- ciudadanía romana, carecían de un estatuto que regulara sus relaciones (coloquemos en ésta misma -- situación a los empleados burocráticos de una manera general).

Podemos decir, que el Jus Gentium surgió -- para una humanidad nueva, integrada por todos los hombres y los pueblos que formaban parte del mundo conquistado por el pueblo romano, a través de sus legionarios, señalando así que el Derecho de Gentes fué un derecho democrático y, por ende, uno de los primeros brotes dentro del humanismo jurídico.

El nacimiento del Jus Gentium, no fué de -- una manera total sino que surgió por etapas, en -- armonía con las transformaciones que ha tenido la sociedad y constantemente atenta a recoger -- las nuevas necesidades humanas y el logro de su -- satisfacción.

Así es como ha ido surgiendo el Derecho la -- boral cuyo postulado fundamental, indica, que el -- hombre, en las relaciones con sus semejantes, tie -- ne el derecho inviolable a ser tratado como persō -- na; ya que, en la prestación de servicios en la -- que no se otorga al trabajador un trato digno rom -- pe con la idea que se tiene de justicia (4).

(3) Cfr. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A. México, 1965, p. 248.

(4) Cfe. Ibidem. p. 249.

De una manera lenta, pero sin retrocesos, se está imponiendo la idea, que ha sido base del Derecho del Trabajo de los pueblos de América. -- "El trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio". Partiendo de este principio y de una manera pausada, fué el brote de medidas de protección al Trabajo.

La protección que se da a las mujeres y a los menores de edad, la prevención de los accidentes de trabajo, los límites señalados a la jornada laboral, el idea de un salario mínimo congruente con la satisfacción de las necesidades de la familia de los trabajadores, el descanso semanal, la protección al salario, verbigracia, señalando que es inembargable el salario mínimo; las vacaciones, el seguro social y de los derechos sociales de los empleados públicos en la legislación burocrática.

En fin, el catálogo no se ha agotado y tal, así lo pienso no se agote nunca, pero, si algún día llegara a agotarse, entonces estaríamos en presencia de la desaparición del Derecho del Trabajo, que busca el beneficio de una nueva estructura social.

Cuando se haya cumplido la finalidad media del Derecho del Trabajo, será la muerte de nuestro estatuto, pero en forma concomitante será el nacimiento de una nueva seguridad para el ser humano.

Lo que ha justificado la tendencia expansiva del Derecho del Trabajo, está en la diversidad y complejidad de las relaciones del Derecho del Trabajo, que busca el beneficio de una nueva estructura social.

Cuando se haya cumplido la finalidad media del Derecho del Trabajo, será la muerte de nuestro estatuto, pero en forma concomitante será

el nacimiento de una nueva seguridad para el ser humano.

Lo que ha justificado la tendencia expansiva del Derecho del Trabajo, está en la diversidad y complejidad de las relaciones del Derecho del Trabajo, tendientes a lograr la protección de toda actividad profesional; pero como ya ha quedado asentado en los albores de nuestro actual Derecho Laboral, nuestros tratadistas de Derecho Administrativo, recogieron con una gran fidelidad el pensamiento doctrinario del extranjero, respecto a la naturaleza de la función pública entre el Estado, los funcionarios y empleados, inclinándose por las leyes de servicio civil, para brindarles protección a los empleados públicos.

Pero con la aparición de las leyes dirigidas a la relación laboral, entre el Estado y los empleados, los tratadistas de derecho Administrativo han tenido que aceptar la tendencia de índole social que en más ha venido a favorecer al burócrata, ya que en esencia, las relaciones existentes entre el Estado y sus servidores, son de carácter laboral, lo que origina que tales relaciones ya no se regulen por las leyes administrativas, sino que se dé para la regulación de susodichas relaciones por otras que pertenecen a la legislación laboral y no a las de servicio civil.

Todo esto, hace que en la Revolución Mexicana se ayude a propiciar el movimiento obrero y convierta en ley suprema los derechos de los obreros, trabajadores, jornaleros, empleados, etc. incluyendo como ya se había mencionado, en la categoría de empleados, a los servidores públicos; y así posteriormente comenzó a notarse la participación de la burocracia en la lucha social con la misma inquietud del asalariado, aún cuando el progreso social de los burócratas a sido lento en comparación a la rapidez de los logros que han obtenido los asalariados.

Debido, a lo que es tan común entre nuestros legisladores, de seguir el ejemplo de otros países, discriminándose al empleado público, con la promesa de consagrar sus derechos en una ley de servicio social, sin tomar en cuenta que tanto los empleados particulares como los burócratas, ya que así lo ha señalado el artículo 123 de nuestra Constitución, están sujetas sus relaciones al Derecho del Trabajo, es decir, Estas dos categorías los empleados particulares y la burocracia son su jetos del Derecho del Trabajo.

Es indudable, que el concepto de servicio-civil es anticuado, reaccionario, que está en con tra de los derechos sociales y en cambio, el con trato de trabajo burocrático es revolucionario y proviene de las disposiciones sociales y reivindicatorias de la protección que ofrece el Artículo-123 Constitucional.

Sin embargo, como ha quedado asentado, en ese entonces prevalecía la vieja idea de regular estas relaciones con sujeción al Derecho Administrativo a través del servicio civil, en el ánimo de quienes redactaron la exposición de motivos, y el primer reglamento al respecto fué expedido por el C. Presidente de la República, Don Abelardo L. Rodríguez, de 12 de abril de 1934 con disposiciones favorables a los empleados públicos.

Fué hasta la expedición del Estatuto de los trabajadores de los Poderes de la Unión, de 27 de septiembre de 1938 durante el régimen revolucionario del General Lázaro Cárdenas del Río, estableció por vez primera un nuevo Estatuto de carácter eminentemente laboral y por ende, social, en beneficio de los empleados públicos y, concomitantemente se creó un régimen procesal con procedimientos especiales y un Tribunal de Arbitraje encargado de solucionar los conflictos que se pre

sentaren entre el Estado y sus servidores. (5).

Fue así, de ésta manera, como nacieron las relaciones de carácter laboral entre los Poderes de la Unión y sus empleados y, ulteriormente surgieron los principios sustantivos y adjetivos que se incorporaron al Artículo 123 de nuestra Constitución Político Social, formándose el apartado B del propio precepto constitucional, bajo el antiguo rubro de "Del Trabajo y la Previsión Social".

Es necesario hacer notar que en la declaración de los Derechos Sociales de nuestro Artículo 123 constitucional también se encontraban incluidos los derechos sociales de los trabajadores que prestaban sus servicios al Estado y que el 21 de octubre de 1960 no se completó la obra del constituyente de 1917, sino que lo que se hizo, fue re- producir simplemente algunos de los principios -- consagrados ya en nuestro Artículo 123 constitucional y eliminándose algunos otros.

B) CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Para establecer el concepto de Trabajador, considero necesario que antes es preciso señalar cual es el concepto que de Trabajador ha establecido nuestro Poder Legislativo en el Derecho positivo vigente del Trabajo, y así, podemos darnos cuenta que en nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Artículo 123 Constitucional en su artículo 8, el Legislador estableció "Art.- 8.- trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, para los efectos de ésta disposición, se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

[5] Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho -- del Trabajo. Ob. cit. pp. 175-176.

Ante tal disposición, es preciso indicar - aquí el comentario de nuestro ilustre maestro, el Dr. Alberto Trueba Urbina, quien textualmente dice: (6).

"La disposición es repugnante porque discrepa del sentido ideológico del Artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del Artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y patronos serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de "subordinación" de todo el que prestaba un servicio a - - otro".

"Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es basurdo, que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo deba ser "subordinado". Por otra parte, - el concepto de "subordinación" ya no caracteriza en ésta hora al Contrato de trabajo evolucionado, como dijo Macías en el Congreso Constituyente. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patronos sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo del Derecho Civil y las "locatios" donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador era un esclavo, un subordinado. (7).

En la actualidad, los tratadistas modernos del Derecho del Trabajo desechan el concepto de "subordinación" para caracterizar el contrato o relación laboral por lo antes señalado en la exposición textual que del maestro, Dr. Alberto Trueba Urbina transcribimos.

(6) Cfr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. "Nueva Ley Federal del Trabajo". Editorial Porrúa, S. A. p. 20.

(7) Cfr. Ibidem. pp. 20-21.

El concepto de subordinación se inspira en el Código Civil de 1871, en su artículo 2578. La obligación de prestar un servicio eficiente, no entraña que exista o debe existir, relación de subordinación, sino que simplemente estamos en presencia del cumplimiento de un deber.

De todo lo expuesto anteriormente, podemos señalar en términos muy generales, que trabajador es todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

Ahora bien, y prosiguiendo con nuestra pequeña y modesta, demasiada, tesis, encontramos -- que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos presenta una definición de -- trabajador, en su artículo 3, más ajustada a los lineamientos que en la actualidad nos presenta el Derecho Laboral, y que a la letra dice: "Art. 3.- Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores personales.

Nuestro Artículo 123 constitucional, dió origen a derechos sociales del trabajo en beneficio no sólo de los obreros industriales dentro -- del extenso campo de la producción económica, sino que en general, gozan de éstos beneficios todos los trabajadores de una manera más generalizada, o sea, éstos derechos sociales surgieron para favorecer a todos aquellos prestadores de sus servicios personales al llevar a cabo actividades laborales o profesionales.

Nuestro precepto constitucional, el Artículo 123 contempla que nuestra sociedad mexicana es una pugna social, una lucha de clases entre explotadores y explotados, débiles frente a poderosos -- o sea trabajadores frente a los patrones, considerando que los primeros son aquellos que prestan un servicio personal a otro, mediante una remunera-

ración, sin discriminar la naturaleza de la actividad que desarrollen, y que todo aquél que se -- aprovecha de éstos servicios personales queda comprendido dentro de la categoría de los explotadores o patrones, ya que, quienes participan en las relaciones laborales, son sujetos de los mismos.

Y así, se les debe considerar dentro de un mismo plano de igualdad, a través de las normas de compensación de las desigualdades establecidas en favor de los trabajadores, de lo que se puede concluir, que la subordinación del trabajador respecto del patrón, no es una característica esencial del contrato o relación de trabajo, sino que tan solo implica la conservación de un resabio de carácter civilista o de una imitación extralógica de considerar a el Derecho del Trabajo, como derecho especial de los trabajadores subordinados o dependientes.

Nuestro precepto constitucional, consagrado de los derechos sociales de los trabajadores, ha superado y hecho extensivas sus normas a todos aquellos que prestan sus servicios, ya que se les denomine "subordinados" dependientes, autónomos, - no los excluye del concepto de trabajador, y por ende se encuentran bajo la tutela del Derecho del Trabajo y gozan de los derechos sociales, a nivel reivindicatorio, los mandatarios y los profesionales, así como aquellos que realizan una invención frente a los que se aprovechan de ella. (8)

En esta virtud, la reglamentación de trabajos especiales confirma la teoría integral del Dr. Trueba Urbina, aún cuando no hubiesen sido objeto de reglamentación muchas actividades laborales, como los taxistas, los empleados de las instituciones de crédito, etc.

(8) Cfr. Alberto Trueba Urbina. Ob. cit. pp. 268-270.

Ahora bien, debemos anotar que en nuestra legislación laboral vigente en México, existen diversas reglamentaciones especiales a diversos trabajadores, encontrándonos con la Legislación Federal del Trabajo como una de éstas reglamentaciones a uno de los puntos de partida del presente estudio de los derechos sociales de los burocratas, considerando pertinente aclarar que tales reglamentaciones especiales no provienen de la naturaleza expansiva del Derecho del Trabajo, sino de las diversas disposiciones del Artículo 123 constitucional, que deben aplicarse por su naturaleza social a todos los que prestan servicios personales en beneficio de quienes mediante una remuneración se aprovechan de estos servicios que se llevan a cabo por los trabajadores al desarrollar sus actividades laborales.

El régimen particular de trabajos especiales, por ningún motivo debe interpretarse en el sentido de que implique modificación a lo establecidos principios sociales del mencionado texto constitucional y de los principios de justicia social que de él emanan, en su función de proteger, tutelar y reivindicar a todos los trabajadores por sí y como integrantes de la clase económicamente débil.

Ahora, bien, se ha unido en la doctrina la idea de trabajador con contrato de trabajo, con un vínculo inseparable, debiendo nosotros analizar para los fines del presente trabajo expositivo, la teoría del Contrato de Trabajo.

En el Artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, se estructuró el contrato de trabajo sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó establecido en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter eminentemente social en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos aún, la autonomía de la voluntad como

creadora de derechos y obligaciones, pues las relaciones en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral.

En consecuencia, la teoría del contrato -- del trabajo y de la relación laboral en la legislación mexicana, está fundada en los principios -- del Derecho social, cuya aplicación está muy por encima de los acuerdos personales entre trabajador y patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales son supletorios de la autonomía volitiva.

Esto del contrato de trabajo es un género nuevo en la ciencia jurídico social de nuestro -- tiempo, llegando así a la teoría de la relación -- laboral y podemos ver que en el año de 1935, época del apogeo del Nacional socialismo en Alemania, fue expuesta por Wolfgang Sibert, para impugnar -- la teoría contractual, haciendo consistir la relación en la incorporación del trabajador en la empresa de donde se deriva la prestación de servicios y el pago del salario; se estimó tal relación como contractual, a fin de que fuera gobernada por la ley o por el derecho objetivo proteccionista del trabajador.

Dicha teoría, que en nada supera a la teoría contractual de carácter social, no contó con el apoyo de la mayoría de los Juristas, pues ya sea tratándose de una relación proveniente del -- contrato o de alguna relación que no se origine -- en la voluntad de las partes, en todo caso, siempre se tendrá que aplicar la norma general en beneficio del trabajador.

Pero en realidad, la relación laboral es -- un término que no se opone al contrato, sino que -- por el contrario, lo complementa, ya que precisamente, la relación laboral es originada generalmente por el contrario, ya sea éste, expreso o tá

cito, que genera la prestación de servicios y co-relativamente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social.

Así vemos, que en todo contrato o relación laboral se lleva a cabo la aplicación forzosa del derecho social, que se encuentra consignado en la legislación laboral, al igual que el derecho autónomo que se encuentra establecido en el contrato, cuando las prestaciones son favorables al trabajador, lo cual lo hace superior a la ley.

De todo lo anteriormente expuesto, llegamos a la conclusión por parte del legislador, que el trabajador, es decir aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración, se encuentra ligado en una relación de trabajo, con el que la recibe, de acuerdo con lo establecido por el Artículo 21 de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: Art. 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo y el que lo recibe".

Por tal motivo, la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que discrimina a los trabajadores en el sentido de que sólo hay contrato de trabajo, cuando existe subordinación, resulta contraria a la teoría del Artículo 123 constitucional y, proviene del mencionado precepto.

Lo mismo ha ocurrido a los tratadistas y al propio legislador ordinario, y nosotros podemos advertir tal error a la luz de la teoría integral de nuestro ilustre maestro Dr. Alberto Trueba Urbina, quien durante mucho tiempo ha venido transmitiendo sus ideas en forma constante y pública. (9).

(9) Cfr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1971. p. 595.

c) CONCEPTO DE EMPLEADO PUBLICO.

Tratando de conceptuar lo que se entiende por Empleado público, leemos textualmente en el Diccionario de Derecho del Maestro Rafael de Pina, lo siguiente, que a la letra dice: "Empleado público, es el órgano personal de la actividad Administrativa afecto a un servicio público determinado, en cuya realización participa, con carácter de permanente y profesional, mediante una retribución (sueldo).

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B, del Artículo 123 constitucional que fué publicado en el "DIARIO OFICIAL" de 28 de Diciembre de 1963, la cual tuvo como efecto abrogar el Estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el "DIARIO OFICIAL" de 17 de Abril de 1941, dice en su Artículo 1, que esta ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales, y de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria, etc.

Así como de los otros Organismos Descentralizados similares a los anteriores, que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Y en su artículo marcado con el numeral 2, encontramos que para los efectos de esta Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las relaciones jurídicas de trabajo, se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e Instituciones del Estado y los trabajado-

res de base a su servicio.

En los siguientes preceptos del mencionado estatuto, nos encontramos con la definición y clasificación de los trabajadores o empleados públicos, y así, podemos anotar lo que textualmente -- nos dicen los Artículos 3 y 4 de la mencionada -- Ley Federal, a saber:

"Art. 3.- Trabajador es toda persona que -- preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales"

Y a continuación el Artículo 4 dice que -- los trabajadores se clasifican en: de confianza y de base. Respecto de los trabajadores de confianza, se dice que son aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere la aprobación expresa del Presidente de la República, y la misma Ley Federal -- de los Trabajadores, hace una suscita encuadración de los trabajadores de confianza, y así podemos ver por ejemplo, que en el Poder Ejecutivo, -- son trabajadores de confianza: los Directores y -- Subdirectores Generales, Jefes y Subjefes de Departamento, etc. Todos los considerados como tales se encuentran enumerados en el Artículo 5 de -- la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio -- del Estado.

Además, se menciona, que los trabajadores -- de base, son todos aquellos que no se encuentran -- incluidos en la enumeración del Artículo 5 de la -- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del -- Estado, y que, por ello, serán inamovibles. Tam-- bién se agrega que los de nuevo ingreso no serán -- inamovibles sino después de seis meses de servi-- cios sin nota desfavorable en su expediente.

El Reglamento interior que fija las condi-- ciones generales de trabajo en el Departamento --

del Distrito Federal publicado como alcance al número 118 de la "GACETA OFICIAL" del Departamento, el 10 de Julio de 1944, nos dice, que la relación de trabajo entre el Departamento del Distrito Federal y sus trabajadores, se regirá por el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, de 17 de abril de 1941, - el cuál como sabemos, fué abrogado durante el régimen Presidencial del Sr. Lic. Adolfo López Mateos, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B, cuya publicación en el "DIARIO OFICIAL" es de 28 de Diciembre de 1963.

Este Reglamento hace una clasificación de empleos, y así tenemos que en su Artículo 3 nos dice "Los trabajadores del Departamento del Distrito Federal, se dividen en numerarios y supernumerarios; los primeros son aquellos cuya plaza está consignada en el presupuesto de egresos del Departamento del Distrito Federal, ya sea de una manera específica y determinada o en forma general; y los supernumerarios, son los que están fuera del número previsto en el presupuesto y cuya designación se hace para satisfacer necesidades que no eran conocidas o estaban previstas al formularse dicho precepto.

Igualmente, los trabajadores pueden ser permanentes o temporales, según que presten sus servicios de una manera regular, continua o por tiempo indefinido o que dichos servicios sean para obra o por tiempo determinado.

Asimismo se establece en el Reglamento para el Departamento del Distrito Federal, que no serán considerados trabajadores al Servicio del Departamento, aquellas personas que desempeñen una comisión para obra concreta o determinada o por tiempo que no exceda de seis meses, cuando las plazas que ocupen no se encuentren previstas en el presupuesto de egresos respectivo, ni por -

partida específica, ni para ser cubiertos por lista de raya. Pero si transcurrido el término de seis meses se considera necesario expedir nuevo nombramiento para la misma plaza, comisión o servicio, desde ese momento se tendrá el cargo como permanente para todos los efectos del escalafón y demás señalados en el estatuto.

Para los efectos de la Ley de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado, se debe entender por trabajador a toda persona que habiendo cumplido los 18 años, preste sus servicios a las entidades y organismos mencionados, mediante designación legal, siempre que sus cargos y sueldos estén consignados en los presupuestos respectivos.

Ahondando más acerca del concepto de Empleado, podemos decir, que la palabra Trabajador se ha hecho genérica y sus especies se encontraban formadas por los conceptos de obrero y empleado.

A este respecto, los profesores extranjeros han llegado a la conclusión de que la diferenciación entre Trabajador y Empleado es extraordinariamente difícil. Juan D. Ramírez Gronda, cita varias legislaciones y la doctrina de algunos autores y termina diciendo que distinguidos profesores consideran que es un problema insoluble. (10)

Se han ofrecido cuatro criterios principales para distinguir los conceptos:

a) Una primera teoría, la más antigua, creyó encontrar la diferencia en la naturaleza del Trabajo; el trabajo manual caracterizaría al obrero, - en tanto que, el trabajo intelectual sería la br

(10) Cfr. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., México. p. 420.

bita de los empleados. Pero no puede establecerse el límite entre las dos formas de trabajo.

b).- Una segunda opinión buscó la diferencia en la forma de pago de un salario; el obrero es pagado a la semana o a la quincena, en tanto que el empleado lo es por mes. Pero tal criterio no tiene seriedad alguna.

c) Una tercera escuela vió la distinción en la diversa naturaleza de las actividades; el obrero tendría su cuerpo en la industria mecánica, mientras el trabajo comercial sería propio de los empleados.

d).- Finalmente, para una cuarta teoría, la más difundida, el empleado es aquel trabajador que tiene funciones de colaboración con el empresario, en la inteligencia de que ésta colaboración debe consistir en la ayuda que imparte el trabajador en las funciones de Administración de la Empresa; el patrono se agrega, no puede cumplir por sí mismo las funciones de Administración y se ve obligado a usar personas que le ayuden en esta actividad; y son precisamente los Empleados.

La antigua Legislación Alemana, más que de finir el concepto, sólo señaló los principales grupos de empleados; los trabajadores que no estuvieran incluidos en algunos de los grupos, quedarían regidos por las leyes generales del trabajo: a) las personas que ocupan puestos de dirección en las empresas, b) las que ocupan puestos de importancia en las mismas empresas, entre ellas, principalmente los técnicos, c) los empleados de oficina, d) los auxiliares y aprendices de los comerciantes, e) los artistas y los músicos, f) los profesores, g) los enfermeros, h) los oficiales de los barcos.

En nuestro Derecho Mexicano no existe la razón de la diferencia entre obreros y empleados, pues el Artículo 123 constitucional, rige para --

unos y para otros.

Cuando nació nuestro Derecho del Trabajo, ya se había dictado en Europa las leyes de protección a los empleados y el legislador juzgó acertadamente que no existía motivo para crear tratamientos distintos. De todas maneras la distinción tiene algunas aplicaciones. En el problema de los empleados de confianza, si bien, es por motivo de la naturaleza de su actividad; en la concurrencia que el trabajador puede hacer a su patrón y en la cuestión de la fecha de pago de los salarios. (11)

Debemos precisar por lo tanto el concepto de Empleado de confianza, en el cual ahondaremos en un capítulo posterior, y podemos decir que éstos, son trabajadores y están amparados por el Artículo 123 de la Constitución, en sus dos apartados; pero por los caracteres particulares de algunos trabajos, la ley se vio obligada a crear la categoría de "Empleado de Confianza" y la sometió a un régimen especial, naturalmente sin contravenir los principios del citado Artículo 123.

En consecuencia, para los efectos de llegar a un pleno conocimiento de la categoría laboral del empleado de confianza, es menester observar lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado en sus tesis. Así encontramos que éstas, nos dicen, que la calidad de empleado de confianza tiene como consecuencia, que quien ocupa un puesto de tal naturaleza, sea nombrado y removido libremente por la compañía o por el Estado, y las dificultades que pudieran surgir entre aquél y el patrón se traten directamente por los interesados sin intervención alguna de los sindicatos.

Este tesis nos muestra en su parte infine que la categoría de empleados de confianza en ge-

(11) Cfr. Ibidem. p. 423.

neral, trae aparejada la disvinculación del trabajador de confianza con el sindicato, dando pie a que en un futuro no muy lejano, se abran las puertas hacia un sindicato de trabajadores de confianza, de particulares y otros sindicatos de ellos, pero de los burócratas, tesis sustentada por nuestro maestro, Dr. Alberto Trueba Urbina.

Estos sindicatos en nuestro tema a tratar, o sea de los burócratas y sus derechos sociales, serían de gran actualidad ya que así, en un momento dado podría llegarse a la continuidad en el manejo de la Administración Pública y así, no por un simple capricho de los altos funcionarios, serían cesados los empleados de confianza burocráticos que ejercen puestos de mando, pero mucho muy inferiores como jefes o subjefes de oficina, que ya están adentrados en los problemas que afrontan a diario, pero que tienen la espada sobre la cabeza, al saber que en un momento dado pueden ser dados de baja.

Es ahí donde entra la importancia de crear un sindicato burocrático y no sólo en estos casos sino en muchos otros más, y así es que no solamente hace mucha falta un sindicato de empleados de confianza, sino de empleados bancarios, por hablar de algunos y ojalá, alguno de los alumnos de nuestra querida Facultad de Derecho haya hablado o hable en un futuro muy cercano de este interesante tema.

A manera de conclusión, son trabajadores de confianza, todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con carácter general, y que por lo mismo comprenden a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negociación, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica y concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos, en oficinas no dá a tales funciones el carácter de confianza según se desprende del Artículo-

X de la ley, a no ser de que se trate de trabajadores que realicen trabajos personales o íntimos del patrón.

En consecuencia, las condiciones de trabajo y las normas de reglamentación especial, en ningún caso privan a los trabajadores públicos de confianza de los derechos que en su favor concede la ley, incluyendo prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extraordinarias y otras prerrogativas establecidas en la legislación laboral, ya que los trabajadores de confianza frente a los patronos, son precisamente trabajadores y por tal motivo se actualizan en ellos el derecho a gozar de los privilegios y beneficios que se encuentran establecidos en nuestra legislación laboral vigente.

BIBLIOTECA CENTRAL



CAPITULO II.: DERECHOS SOCIALES.

- A) CONCEPTO DE DERECHO SOCIAL.
- B) DERECHOS SOCIALES LABORALES.
- C) DERECHOS SOCIALES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS.

CONCEPTO DE DERECHO SOCIAL: Considero conveniente que para llegar a dar un concepto de Derecho Social, es menester primordial, que primera-mente se estudie, aún cuando se haga en forma bre-ve, la clasificación que se ha dado a las normas-de Derecho durante casi toda su existencia de De-recho Público y Derecho Privado, pudiéndose asen-tar que ésta división del Derecho Público y Priva-do, es obra de los Jurisconsultos romanos.

La doctrina clásica hállase sintetizada en la conocida sentencia del Jurisconsulto ULPIANO, 'PUBLICUM JUS EST QUOD AD STATUM REIM ROMANCE --- SPECTAT' PRIVATUM QUOD AD SINGULARUM UTILITATEM", es decir, Derecho Público es el que ataÑe a la --conservación de la cosa romana; Derecho Privado --es el que concierne a la utilidad de los particu-lares.

A ésta concepción se le conoce con el nom-bre de teoría de los intereses en juego. La natu-raleza privada o pública de un precepto o conjun-to de preceptos, depende de la índole del interés que garanticen o protejan.

Las normas de Derecho Público corresponden al interés colectivo; las normas de Derecho Priva-do refiérense a intereses particulares. Dícese --que es público lo que beneficia a la comunidad; --Derecho Público es pues, el que regula relaciones provechosas para el común.

Las facultades de Derecho Público, por --ejemplo, las gubernativas del empleado, el dere--cho de voto del ciudadano concíbense para ser --ejercitadas en orden al bien general. El Derecho-

Público rige los poderes que se hayan directamente al servicio de todos, es decir, del pueblo.

En cambio, los derechos privados, verbigracia, la propiedad, las tiene el particular para sí, antes que para nadie; Hállanse al servicio de su poder, de su voluntad.

Esta teoría de los intereses en juego, ha tenido diversas objeciones, las cuales a saber, son:

- 1.- La nota de los intereses en juego, es un concepto vago.*
- 2.- La teoría clásica, al parecer ignora, el hecho de que los intereses privados y públicos no se encuentran desvinculados, sino por el contrario, fundidos de tal manera, que es difícil, cuando no imposible, señalar en cada caso donde termina el interés particular y donde empieza el interés colectivo.*
- 3.- Si se acepta el criterio preconizado por los Romanos la determinación de la índole privada o pública, de una institución o una norma de Derecho, queda por completo al arbitrio del legislador, ya que ésta, será quien establezca en cada caso, según sus personales convicciones, qué intereses son de orden público y cuáles de naturaleza privada. Y en tal hipótesis, la distinción puramente formal, resultará sujeta a las condiciones de oportunidad fundamentalmente políticas que harán que se pierda todo valor de índole científico.*

Podemos deducir, que el error más grande de esta teoría, radica en proponer como criterio de una clasificación que pretende, valor objetivo, una noción esencialmente subjetiva.

Quien dice interés en el sentido propio -- del término alude a la apreciación que una perso-

na dé a determinados fines. Tener interés en algo, significa atribuir valor o importancia a su realización, de aquí que todo interés sea esencialmente subjetivo.

Pretender dividir las normas del Derecho - en función de los intereses que aspiran a realizar, equivale, dice el maestro de la escuela Vienesa, Hans Kelsen, a Hacer una clasificación de - los cuadros de un museo, de acuerdo a su precio.

No es posible hablar de normas dirigidas - exclusivamente a la consecución del logro del interés individual, porque todo precepto tiene como finalidad la realización de interés de ambos géneros: "Desde el momento en que una norma de Derecho protege un interés individual, esa protección constituye un interés colectivo. Cuando el orden jurídico contiene normas reguladoras del préstamo (derecho Privado), se pone de manifiesto que existe un interés colectivo en la existencia de tales normas; y de modo análogo, en cada norma positiva de Derecho Administrativo o Penal (Derecho Público), puede determinarse al hombre al cuál se reconoce un interés en cada norma, la cual se convierte en la protectora del interés.

La teoría de la naturaleza de la relaciones la que ha recibido en una forma más general, - una gran aceptación, y se hace consistir, en que contiene el criterio para llevar a cabo la diferenciación entre los Derechos Privado y Público, - no debe buscarse en la índole de los intereses -- protegidos, sino que debe buscarse en la naturaleza de las relaciones que las normas de aquellos - establecen.

Una relación es de coordinación, cuando -- los sujetos que en ella figuran, encuéntranse colocados en un plano de igualdad, como ocurre, ver gibracia, si dos particulares celebran un contrato de arrendamiento, de mutuo o de compra-venta.

En cambio, los preceptos de Derecho dan -- origen a que se produzcan relaciones de subordinación cuando, por el contrario, las personas a -- quienes se aplican, no están consideradas como jurídicamente iguales, esto es, cuando en la relación interviene el Estado, en su carácter de entidad soberana y un particular.

Las relaciones de coordinación o de igualdad no sólo pueden existir entre particulares, si no también se producen entre dos órganos del Estado, o cuando se suscitan entre un particular y el Estado, sobre todo cuando éste, no realiza su intervención en tales relaciones, con su carácter de entidad soberana.

La relación es de Derecho privado, si los sujetos de la misma se encuentran colocados por la norma, en un plano de igualdad y la intervención de ninguno de ellos se lleva a cabo con el carácter de entidad soberana. En cambio, estaremos en presencia de relaciones de Derecho Público si se establece dicha relación entre particulares y el Estado o los sujetos de la misma son dos órganos del poder público o dos Estados soberanos.

CONCEPTO DE DERECHO SOCIAL: Lograr dar una definición de Derecho Social, significa realizar una tarea de una manera previa, para así poder -- destacar la gran influencia que tiene dentro de -- nuestra legislación laboral.

La definición que apuntaremos, es una reproducción de la definición dada por el Dr. Alberto Trueba Urbina e igual que él, lo hacemos por -- considerar que sobrepasa a todas las demás definiciones que puedan darse, en sencia y contenido, y por necesidad didáctica.

" El Derecho Social, es el conjunto de -- principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a --

los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles. (12).

Y a renglón seguido, agrega, explicamos ésta definición de la siguiente manera:

"La teoría del Artículo 123 Constitucional, que si bien no tuvo la importancia de la carta de Weimar, en cambio es más avanzada que ésta; lo -- fué en su tiempo y lo sigue siendo en el presente y en el futuro. Precisamente en nuestras investigaciones redescubrimos, dice el Dr. Truba Urbina, el Artículo 123 en sus dos concepciones que constituyen la base y la esencia de sus normas fundamentales: la protección y la reivindicación de -- los trabajadores, como resultado de la integra-- ción del Derecho Social en el Derecho del Trabajo.

"La justicia social del Artículo 123 constitucional no es sólo la aplicación de sus estatutos para proteger y tutelar a los trabajadores -- que anticuadamente se denominan "subordinados", -- por encima del también anticuado "justo medio Aris-- totélico", sino a todos los prestadores de servi-- cios, para que obtengan la dignidad de personas, -- mejorándolas en sus condiciones económicas y para que alcancen su reducción mediante la socializa-- ción de los bienes de la producción, otorgándole -- por ello a la clase obrera, el derecho a la revo-- lución proletaria.

La asociación profesional y la huelga gene-- ral, son medios jurídicos para materializar la so-- cialización en la vía pacífica o violentamente. -- (13).

(12) Cfr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho -- Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, Méxi-- co. 1971. p. 83

(13) Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho -- Del Trabajo, ob. cit. p. 155.

La influencia del Derecho Social, como se ve, es altamente dominante en el Derecho procesal social y en consecuencia en el Proceso laboral como parte de éste.

B) DERECHOS SOCIALES LABORALES.

Para poder lograr la determinación de la naturaleza del Derecho del Trabajo, la doctrina ha mostrado un gran interés en ello, y así vemos que lo han ubicado dentro del Derecho Público, en el Derecho Privado o en el Derecho Social; pero todo esto no es más que simplemente precisar la posición jurídica y no su naturaleza.

Si por naturaleza se entiende no sólo el origen o el conocimiento de las cosas o principios, progreso y fin, sino la esencia y propiedad características de cada ser, el Artículo 123 es la fuente más fecunda del Derecho Mexicano del Trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha para su liberación económica para la transformación de la sociedad capitalista.

Así como la naturaleza del Derecho del Trabajo mexicano emana del Artículo 123 Constitucional en sus principios dignificadores de la persona humana del trabajador, en los que resalta el sentido proteccionista y reivindicatorio de los mismos en favor de la clase proletaria.

Esta es pues, la naturaleza del Derecho del Trabajo según el maestro, Dr. Alberto Trueba-Urbina. Las normas del Artículo 123 creadoras del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, así como las del Derecho Agrario de los Artículos 27 y 28 Constitucionales que consagraron el Derecho a la tierra en favor de los campesinos y el fraccionamiento de los latifundios, ordenando a la vez el reparto equitativo de la riqueza y la intervención del Estado en la vida económica en función de tutelar a los económicamente débiles, son estatutos nuevos en la Constitución político social de 1917, distintos de los que constituyen el régimen de Derecho Público y por consiguiente de los Derechos políticos que forman parte del viejo

sistema de las garantías individuales.

Los elementos que integran dichos preceptos son fundamentalmente socio-económicos y por lo mismo de nueva esencia social, corresponden a un nuevo tipo de Constituciones que inició en el mundo, la mexicana; las Constituciones Político - Sociales.

Como nueva rama jurídica de la Constitución, nuestro Derecho del Trabajo, elevó idearios económicos a la más alta jerarquía fundamental, para acabar con el aporobioso sistema de explotación del trabajo humano y alcanzar en su dinámica la socialización del capital; por ello, su carácter social es evidentemente y profundamente social, que ha originado una nueva disciplina, que a la luz de un realismo dialéctico no pertenece ni al Derecho Público ni al Derecho Privado, que fue división dogmática entre nosotros antes de que surgiera a la Luz nuestra Constitución político-social de 1917, el nuevo Derecho Social, incluyendo, en éste las normas del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, de Derecho Agrario y de Derecho Económico, con sus correspondientes reglas adjetivas.

Sin embargo, nuestra Jurisprudencia equivocadamente llamó en alguna ocasión al Artículo 123 Constitucional, "Estatuto Especial de Derecho Público". Pese al criterio del mas alto tribunal de justicia de la Nación, el artículo 123, que integra el capítulo de la Constitución, bajo el título del Trabajo y de la Previsión Social, no es estatuto de Derecho Público ni de Derecho Privado, sino que pertenece al Derecho Social, por que las relaciones que de él provienen no son de subordinación, que es la característica del Derecho Público, ni tampoco sus relaciones son de coordinación de intereses entre iguales que es lo que viene a identificar al Derecho Privado.

Esta clasificación del Derecho en Público y en Privado, ha sido superada con el advenimiento de nuevas disciplinas Jurídicas, como el Derecho del Trabajo y la Previsión Social, que se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los débiles y específicamente, de la persona humana, representada por el trabajador.

Pero la verdadera naturaleza del Derecho del Trabajo, no radica en su ubicación dentro de las tres grandes ramas jurídicas de nuestro tiempo, sino en las causas que originaron su nacimiento, la explotación inicua del trabajador y su objetivo fundamental-, reivindicar a la entidad humana desposeída, que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y transformar la sociedad actual por un nuevo régimen de socialización del Derecho.

Constituyendo el primer intento para la su presión de las clases y ser, en fin, el Derecho Mexicano del Trabajo, la norma exclusiva para el Trabajador, su instrumento de lucha para su reivindicación económica y como tal, el concepto de clase obrera a la luz de la teoría integral, comprende no sólo a los obreros industriales y a los demás sujetos que se especifican en el Artículo 123 de nuestra Constitución Político Social, sino que comprende a todos los prestadores de servicios en cualquier actividad laboral, abogados, médicos, ingenieros, técnicos, artistas, toreros, futbolistas, etc. cuyas relaciones laborales están amparadas por el mencionado precepto Constitucional.

Todo el Derecho Social Positivo, por su propia naturaleza, es un mínimo de garantías sociales para el beneficio del proletariado, tal es la esencia de todas las leyes cuya finalidad es la dignificación, protección y la reivindicación de los explotados en el campo de la producción

económica y en cualesquier otra actividad laboral.

Por consiguiente, las normas del Artículo 123 Constitución de 1917, son estatutos exclusivos de la persona humana del Trabajador y para la clase proletaria que lucha en defensa de los intereses comunes y por el mejoramiento de su situación económica a través de la asociación profesional y del derecho de huelga, consagrados en nuestro Estatuto jurídico.

En general, todas las disposiciones del Artículo 123 Constitucional, son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera, la aplicación de las mismas tiene como finalidad el mejoramiento de su condición económica y por consiguiente, alcanzar cierto bienestar social, en una función verdaderamente niveladora.

Nuestro Artículo 123, nació como norma proteccionista, tanto del Trabajador económico, cuanto del Trabajador en general, aplicable por supuesto a cualquiera que sea el servicio.

No ocurrió con nuestro precepto laboral como en otros países, en que el Derecho del Trabajo originariamente era tuitiva como ley, del obrero industrial, para extenderse después a otros Trabajadores.

Por esto se habla del tránsito del derecho industrial al derecho del Trabajo y de éste, al derecho de la actividad profesional, así, como también de su universalización y de su absorción por el Derecho de seguridad social. El Derecho Mexicano del Trabajo, en su contenido, no sólo es un estatuto fundamental de lucha contra el capitalismo, sino contra el imperialismo y colonialismo tanto interno como regional.

Por lo tanto, las normas del Derecho del Trabajo, por su propia naturaleza social, tienen

que ser irrenunciables e imperativas, así lo reconocen los Juristas del mundo, para los efectos de que funcionen como instrumentos reguladores entre las relaciones del Trabajo y del capital, y como idea fundamental, conseguir el equilibrio entre éstas relaciones, pero siguiendo la idea fundamental de un nuevo Derecho Social con lineamientos propios que se desprenden de los pilares fundamentales que sostienen el Derecho Civil, como lo son: la igualdad de las partes; el Derecho del Trabajo tiene que hacer a un lado dichas premisas, ya que no puede haber igualdad jamás entre el patrón y el Trabajador, porque siempre será superior el capital o el poder (14), en el caso de la Burocracia, sobre el trabajo, es donde tiene que entrar la nueva idea de lo jurídico del nuevo avance de nuestra ciencia.

Si una vez fue justa la esclavitud y se -- abolió, y también el régimen de reinado protegido por el Derecho, así se tiene que abolir las fórmulas y preceptos ya arcaicos, pero operantes del mundo jurídico y por ende de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los derechos mínimos del Artículo 123 constitucional se pueden ejercer indistintamente, tanto por los trabajadores como por la clase proletaria, en su doble finalidad para los que fueron concebidos en normas de la más alta jerarquía, pero especialmente como derecho revolucionario del proletariado, para la socialización del capital; por lo que a partir de nuestra Constitución Política Social a partir de 1917, éste Derecho pudo haberse ejercitado pacíficamente, en huelgas generales y parciales, sin llegar a la violencia para la suspensión del trabajo, así los derechos sociales están vivos para su función revolucionaria de proteger, tutelar y reivindicar a los obreros y -

(14) Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho -- del Trabajo. Ob. cit. pp. 177 y sigs.

campesinos, a los trabajadores en términos generales a todos aquellos que siendo económicamente débiles se encuentran frente a los poderosos capitalistas y propietarios, llenos de una insaciable sed de riqueza, para lograr llegar a la liberación del hombre de la explotación y de la miseria en que se encuentran y obtener su dignificación.

Por tal motivo se puede decir que los fines o que las finalidades que se han perseguido a través de lo preceptuado por nuestra Ley fundamental del Trabajo, que dimana de nuestro Artículo 123 Constitucional, dos son sus objetivos perseguidos.

Uno, la protección y tutela jurídica y económica de los trabajadores industriales y de todos aquellos prestadores de servicios en general, ya sean obreros, jornaleros, empleados privados, públicos, domésticos, artistas, profesionales o empleados públicos de confianza burocráticos a través de la legislación, de la Administración y de la Jurisdicción.

El segundo objetivo que persigue nuestro Derecho Social del Trabajo, que dimana de nuestro Artículo 123 Constitucional, en el cuál se consagran garantías sociales es lograr la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora a través de la REVOLUCION PROLETARIA.

La primera finalidad eminentemente social del Artículo 123, se expresa en su mensaje y en sus propios textos, es decir, se busca proteger a los trabajadores en general y al Trabajo como factor integrante de la producción, en lo personal, tutela la salud de los trabajadores, así como la satisfacción de sus necesidades mínimas de cualesquiera índole, especialmente considerado como jefe de familia a efecto de lograr hacer efectiva su dignificación a que tiene derecho por la simpleza de ser un ente capaz de derechos y obli-

gaciones.

En lo que respecta a la colectividad, consagra derechos de coalición, asociación profesional y de hulega haciéndolos partícipes de las utilidades de la empresa para la defensa de sus intereses comunes y para la persecución, por sí mismos, del equilibrio de la producción económica, - considerando que el Derecho Constitucional del Trabajo, es el máximo valor de los derechos socio laborales y sin que la protección y tutela exclusiva de los trabajadores implique de manera alguna la presencia de falta de justicia, y por ello se reduzca el horizonte del Derecho Laboral.

Nuestro Estatuto fundamental del Trabajo, - el Derecho Laboral Mexicano, o sea, el Artículo 123 de la Constitución Político-Social de 1917, - sustentadora de una teoría eminentemente social - como ya lo hemos asentado, no es un Derecho que tenga como objetivo primordial la regulación de las relaciones existentes entre el Capital y el Trabajo, sino que como lo hemos venido indicando en el curso de este trabajo, es un Derecho protector y reivindicatorio del proletariado, de los económicamente débiles que viven de su trabajo; - es el Derecho de la persona humana trabajadora, - ya que los empresarios o patronos no pueden ser considerados personas, a decir de Karl Marx los cuales sólo personifican categorías económicas.

A través de todo lo que hemos venido señalando y a manera de conclusión, podemos establecer que el Derecho del Trabajo no es un derecho inherente a las cosas, sino éste es el Derecho exclusivo de la persona humana, del trabajador, para lograr compensar su debilidad económica a efecto de nivelarlo frente al patrón en el aspecto jurídico de su protección. (15).

(15) Cfr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho -- del Trabajo. Ob. Cit. pp. 120 y 238.

Respecto a la segunda finalidad del Artículo Constitucional marcado con el numeral 123, la cuál es muchísimo más trascendental, ya que no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores, sino que se encamina con los propios derechos integrantes del mencionado precepto a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica o en el -- campo de la Administración pública a efecto de -- que los primeros logren recuperar la Plus valía -- con los mismos bienes de la producción que tienen su origen en la explotación del trabajo humano, y lo segundos, de una mayor seguridad y mejor nivel de vida en todos los aspectos, lo cuál sólo puede lograrse mediante la socialización del capital.

Podemos afirmar, como lo indica nuestro -- ilustre maestro, Dr. Alberto Trueba Urbina, que -- el Artículo 123 de la Constitución Mexicana, origen del Derecho del Trabajo y la Previsión Social, es el primer estatuto Fundamental de Este tipo en el mundo, por su contenido, esencia, y fines, originó el nacimiento del Derecho Social en la Constitución y como parte de Este el propio derecho económico para regular la actividad del Estado burgués en favor de los débiles económicamente, así -- como sus correspondientes disciplinas de tipo adjetivo o procesal.

A partir de la vigencia, las bases constitucionales del Trabajo y de la Previsión Social, -- se hicieron extensivas en las leyes laborales de toda la República y también en el campo Internacional, en el Tratado de Versalles de 28 de Junio de 1919 y en las Constituciones de otros países -- que siguieron su modelo social. (16).

[16] Cfr. *Ibidem.* p. 150.

C) LOS DERECHOS SOCIALES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS.

En el capítulo anterior al hablar de el concepto de Empleado Público, dijimos que eran -- los órganos personales de la actividad administrativa afecto a un servicio público determinado, en cuya realización participa con carácter de permanente y profesional, mediante una retribución -- (sueldo). (17).

Anotamos también, la división que de los trabajadores nos presenta el Artículo 4 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cuál, textualmente nos dice: "Art. 4.- Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base" y de pronto, en otro de sus Artículos el 8, nos dice que los empleados de confianza quedan excluidos del régimen de esta Ley.

Si nosotros entendemos como Derecho Social el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles, debemos expresar que los trabajadores de confianza en la legislación burocrática, deben estar protegidos por el Derecho Social Laboral, ya que son trabajadores que encuadrarán dentro de Esta definición y por consiguiente, a ellos va dirigido también el Derecho Social, ya que viven de su trabajo, y en la mayoría de los casos son económicamente débiles, como lo establece el Derecho Social son pues, sujetos de la legislación laboral y por el espíritu social de la misma, son sujetos del Derecho Social.

Aún cuando por disposición expresa, han sido excluidos de los derechos sociales generales, tienen algunas derechos sociales, los cuales no --

han sido debidamente regulados.

Por éstos motivos, consideramos necesario-analizar en el Derecho Positivo Laboral, los derechos sociales de la burocracia, especialmente el caso de los Empleados de confianza burocráticos.

Como ya ha quedado asentado en el presente estudio, el génesis del Derecho Laboral en México lo encontramos en todo el contenido del Artículo-123 Constitucional, y por tocar nosotros en la -- presente tesis, los trabajadores burocráticos, es menester basarnos en el apartado B del mencionado precepto Constitucional.

La fracción XIV, del mencionado apartado - B, expresamente señala: "La ley determinará los - cargos que serán considerados de confianza. Las - personas que los desempeñen disfrutarán de las me- didas de protección al salario y gozarán del benē- ficio de la seguridad social".

Habiendo quedado de manifiesto en todo - - nuestro estudio, que el Artículo 123 de la Consti- tución de 1917, en totalidad está impregnado del- Derecho Social, mejor dicho, todo él, es Derecho- Social.

Por tal motivo, podemos asentar que la - - fracción XIV del apartado B del Artículo 123 cons- titucional, otorga a los trabajadores de confian- za dos tipos de Derecho Social, a saber:

El primero de ellos, se refiere a las medi- das necesarias destinadas a la protección del sa- lario, y el segundo nos habla de los beneficios - que otorga la seguridad social, por lo que consi- dero pertinente pasar al estudio, en forma breve, de cada uno de ellos.

El salario, es la única fuente de ingresos del trabajador, una de las formas de remuneración

de la protección del servicio y que tiene por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de diversión de los trabajadores y de su familia.

El salario tiene una función determinante social pues está destinado al sustento del trabajador y su familia; es la remuneración de la prestación del servicio, que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador y en el presente caso, dicha reglamentación de la protección del salario de los empleados de confianza burocráticos, se encuentra consignado en la fracción XIV del artículo L del apartado B, -- del Artículo 123, diciendo que los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuída durante la vigencia de éstos, y en ningún caso, los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

Como se puede observar, ésta fracción es bastante clara, y en el caso concreto que nos ocupa, no presenta ningún problema de estudios, en cuanto a la fijación de los salarios, que a nuestro modo de pensar, sería conveniente que se hiciera de acuerdo con las necesidades reales, ya que al no otorgar un verdadero salario, justo, a los empleados de confianza burocráticos, tales como policías y agentes de Tránsito, ocasiona males muy conocidos, por medio de los cuales, dichos empleados tratan de hacerse llegar los medios que económicamente el salario no les brinda, para lograr satisfacer sus necesidades reales.

"V.- A trabajo igual corresponderá salario igual sin tomar en cuenta el sexo.

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

El Artículo 38 de la Ley Federal de los --
Trabajadores al Servicio del Estado, los señala:

I.- Por deudas contraídas con el Estado, -
por concepto de anticipos de salarios, pagos he--
chos con exceso, errores o pérdidas debidamente -
comprobados.

II.- Del cobro de cuotas sindicales o de -
aportación de fondos para la constitución de coo-
perativas y de cajas de ahorro, siempre que el --
trabajador hubiere manifestado previamente, de --
una manera expresa su conformidad.

III.- De los descuentos ordenados por el -
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los
Trabajadores del Estado, con motivo de obligacio-
nes contraídas por los trabajadores.

IV.- De los descuentos ordenados por auto-
ridad judicial competente, para cubrir alimentos-
que fueren exigidos al trabajador.

V.- De cubrir obligaciones a cargo del tra-
bajador en las que haya consentido, derivadas de-
la adquisición o del uso de habitaciones legalmen-
te consideradas como baratas, siempre que la afec-
tación se haga mediante fideicomiso en Institu-
ción nacional de crédito autorizada al efecto.

VI.- Del pago de abonos para cubrir presta-
mos provenientes del fondo de la vivienda, desti-
nados a la adquisición, construcción, reparación,
o mejoras de las casas habitación o el pago de pa-
sivos adquiridos por éstos conceptos.

Y agrega, que éstos descuentos deberán ha-
bers sido aceptados libremente por el trabajador-
y no podrán exceder del 20% del salario.

Como se puede observar, las disposiciones-
de ésta norma, son eminentemente de carácter so--

cial, y pone de manifiesto la valía que representa para el legislador, el salario, como medio de subsistencia del trabajador y su familia, norma a todas luces conveniente y que por su mismo carácter nunca pueden ser excluidos de ella los empleados públicos de carácter de confianza.

La protección al salario, es pues, los derechos que otorga el Artículo 123 a los trabajadores de confianza de un mínimo de seguridad sobre la remuneración otorgada por su trabajo, en el sentido de que el mismo no puede ser disminuído al antojo de las altas autoridades, y la protección que tiene el trabajador de restringir a algunos casos el embargo y descuento de su salario, establecido sólo por la ley de la materia y las normas y reglamentos de cada dependencia, en el caso de los descuentos en la materia. (18).

Veamos ahora el otro derecho social de los trabajadores públicos de confianza, relativo al derecho de gozar de los beneficios de la seguridad social.

El derecho de seguridad social, es una rama del Derecho Social, que comprende a todos los trabajadores, obreros, empleados públicos, domésticos, artesanos, toreros, artistas, deportistas, etc., para su protección integral contra las contingencias de sus actividades laborales y para protegerlos frente a todos los riesgos que puedan ocurrirle.

La seguridad social protege y tutela a todos los trabajadores, en el trabajo o con motivo de éste, desde que salen de su domicilio y hasta que regresan a él, y comprende seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como la maternidad, invalidez, vejez, muerte y ce

(18) Cfr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 291.

santía en edad avanzada, siendo el seguro, obligatorio para todas las personas vinculadas en la relación de trabajo.

En el caso concreto de estudios, el artículo 123, apartado B, en su fracción XI, nos dice: "La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

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

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

c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos, después del mismo; durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

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

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

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados".

Como se podrá observar, los incisos a, b y c de la mencionada fracción, está encomendada su-

realización al Instituto de Seguridad de los Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, - en cuanto a riesgos del trabajo, enfermedades comunes, jubilaciones y pensiones. Por los accidentes de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a asistencia médico quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios.

Los riesgos profesionales pueden ocasionar una incapacidad total permanente o parcial permanente; igualmente debe otorgarse a los empleados de confianza por incapacidad parcial permanente - una pensión calculada conforme lo establece la ley de funcionamiento del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para Trabajadores del Estado, o de la dependencia gubernativa en la cual desempeñan sus funciones, cuando dichos accidentes se produzcan en el ejercicio del trabajo o con motivo del mismo.

El accidente de trabajo puede ser profesional o no serlo, el primer caso se refiere a los accidentes que sufre un trabajador en el desempeño de sus labores, entendiéndose por esto, desde que sale de su hogar al centro del trabajo y hasta que regresa del mismo, a su hogar.

En los empleados de confianza surge el problema, de quién es el obligado directo para solventar dichos problemas, ya que no está expresamente ordenado en la ley, que sea el ISSSTE; el obligado directo para este fin es la dependencia gubernativa en la cual desempeña su trabajo; el caso concreto lo encontramos en los empleados de confianza burocráticos, miembros de la Dirección General de Policía y Tránsito, dependiente del Departamento del Distrito Federal, los cuales hasta el año de 1970 recibían asistencia médica para sus enfermedades no profesionales y profesionales de ellos y sus familiares por parte del hospital denominado "Policlínicas", y que en el momento ya-

son atendidos por el Instituto de Seguridad de -- Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Por lo que respecta a la jubilación, ésta se obtiene por haber cumplido 30 años de servicio activo o sesenta años de edad, siendo a cargo de la dependencia en la cual prestan sus servicios, - dicha jubilación o bien del ISSSTE siempre y cuando se le hayan descontado de su sueldo las cantidades necesarias para este objetivo.

Del descanso de que gozan las mujeres antes y después del parto, inmediatamente notamos - que se trata de una disposición cuyo carácter eminentemente social y cuya comprensión no implica - ningún problema.

Ahora bien, los familiares de los trabajadores de confianza burocráticos también tendrán - derecho a los beneficios de la seguridad social, - en primer plano los hijos, esposa, padres del trabajador, debiéndose ampliar a todo aquél que dependa directamente del trabajador, ya que en algunas ocasiones los propios hermanos menores de - edad y que dependen económicamente de él, no disfrutan de estos beneficios ocasionando los problemas lógicos en el seno de la familia.

Sobre los centros de vacaciones de que habla la ley aún cuando escasos, si están al alcance de los trabajadores de confianza burocráticos, como en el caso de los hoteles del ISSSTE en Veracruz y otros puertos de la República y respecto - a las tiendas en donde se adquieren más baratos - los víveres, hay tiendas del Departamento del Distrito Federal y del ISSSTE y otras dependencias, - en las cuales sí es posible adquirir a menor precio los bienes más necesarios.

Respecto a las viviendas baratas para los trabajadores burócratas, los de confianza también gozan de estas prerrogativas; caso típico en San-

Juán de Aragón, en donde bastantes empleados de la Dirección de Policía y Tránsito del D.D.F., -- pudieron junto con otros del D.D.F. adquirir casas para el uso familiar. El problema es el mismo que el anterior, ya que no se han generalizado este tipo de casas y por lo tanto ha habido en México, el gran problema de la vivienda para esta clase de trabajadores.

CAPITULO III.

- A) EMPLEADOS PUBLICOS.
- B) EMPLEADOS PUBLICOS DE CONFIANZA Y LOS SENALADOS EN LA LEGISLACION COMUN.
- C) REGLAMENTACION DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS.

Hemos indicado que nuestro Derecho del Trabajo que dimana o reglamenta al Artículo 123 Constitucional, es un conjunto de disposiciones estrictamente sociales, y que no encontramos ningún problema en relación con las definiciones o conceptos que de los Empleados Públicos se encuentran en el apartado B, excepción hecha de que en el Artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentran excluidos los empleados de confianza de las disposiciones de la misma; por lo que consideramos necesario referirnos a su estudio:

Indicamos que la categoría de empleado de confianza que son empleados públicos, emana precisamente de las funciones que desempeñan en sus trabajos los empleados y que dichas funciones están delimitadas por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 9.

Ahora bien, el problema en cuanto a funciones, lo encontramos en la legislación burocrática ya que no nos da una definición por funciones, si no que el Artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos enumera a los empleados de confianza, en su fracción II, y que en la fracción I, no los define por funciones, sino que lo hace por designación, diciendo que son empleados de confianza, aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requieren la aprobación del Presidente de la República.

Consideramos que si bien es cierto que es indudable que casi la mayoría ejercen empleos de

dirección, vigilancia, fiscalización, de los enumerados en el mencionado Artículo 5 del ordenamiento laboral burocrático, ya que es indudable que jefes, subjefes, contadores, contralores etcétera, ejercen dichas funciones y que además en ellos recae en gran medida la buena conducción de la Administración Pública.

Ahora bien, en el mencionado Artículo 5 de dicha ley burocrática, nos dice que, son empleados de confianza, todos los miembros de los servicios policíacos, excepción hecha de los que realizan funciones de Administración.

En tal consideración, hay gran cantidad de oficiales, policías, que no tienen funciones de dirección, sino de vigilancia, que ejercen como función principal del orden y de la seguridad, ni de la vigilancia de otros miembros del mismo cuerpo de Tránsito o Policía, ni de fiscalización, su función, pues, sería, para encuadrarla en comparación con el Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, como trabajos personales del patrón, pues a nuestro modo de ver, si ya que el patrón es el Estado, y un trabajo del mismo es vigilar por la seguridad y el orden público, y dichos miembros de vigilancia, indudablemente que están laborando en función personal del patrón.

El Maestro De la Cueva, dice, "ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre los trabajadores, debe hablarse de empleados de confianza". (19).

Así es que el Maestro De la Cueva, dice, - que son los que tienen en sus manos la marcha general de la negociación, empresa o dependencia gubernativa, a cuya confianza y honradez, queda con

fiada la empresa, siendo los Directores, Administradores, los encargados de supervisar todas las labores, puestos de vigilancia, encargados de mantener el orden, encargados de la vigilancia general del establecimiento; y además, un grupo de empleados en trabajos personales del patrono, que se determina por los diversos y múltiples necesidades de una empresa que, en ocasiones, obliga a mantener en absoluto secreto, determinadas cuestiones, así verbigracia, señala el referido Maestro De la Cueva, instrucciones dadas por el Consejo Administrativo al Gerente con motivos de una concurrencia que se avecina con otra empresa competidora y cuya divulgación podría traer el fracaso del negocio; serían pues, los encargados de transmitir esas ordenes, los taquimecanógrafos que llevan la correspondencia secreta.

Existe un criterio sostenido por el Departamento de Trabajo y Previsión Social, de 2 de mayo de 1934, a saber:

"Las categorías de empleados de confianza, comprende a tres clases de personas: 1.- Personas que desempeñan puestos de dirección. A juicio de este Departamento, son aquellos que, como los Directores, Administradores, etc., ejercen funciones directivas y Administradoras en nombre del patrón, es decir, personas que, por su carácter legal pueden sustituir a la persona física o moral que representan. 2.- Personas que desempeñan puestos de inspección que son aquellos que por la índole especial de los servicios que proporcionan (vigilancia) tienen atribuciones que también son substitución, ejercen en nombre del patrón que representan. 3.- Empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.

Este Departamento estima que el legislador al hacer caso de la expresión mencionada, quizo referirse a todas aquellas personas que por el carácter confidencial de los servicios que prestan-

pueden ser considerados como adictos al interés - burocrático que representa el patrono.

Así, las funciones de los trabajadores de confianza en general son: a) Dirección, en la - - cual podemos encuadrar a Directores, Administradores en empresas, jefes de oficina, subjefes, contralores, los cuáles van a dirigir el trabajo de personas que laboren en la misma empresa o dependencia gubernativa, para el mejor funcionamiento de la empresa.

b) Vigilancia, consistente en cuidar del - trabajo, la puntualidad, la conducta, la eficacia, etc., aún que aquí debemos volver a señalar que, - en la legislación burocrática laboral, no por el - simple hecho de que se desempeñe trabajo de vigi - lancia, se da la categoría de empleado de confian - za, ya que como hemos señalado, la categoría de - empleado público de confianza, en la legislación - burocrática, no emana de las funciones que desem - peña, sino de su encuadramiento dentro del Artícu - lo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Ser - vicio del Estado.

Por lo que encontramos muchos empleados bu - rócratas que desempeñan puestos de vigilancia, co - mo los contralores de asistencia o jefes de mesa, que desempeñan tal función de vigilancia, pero - - que por no haber estado enumerados por el Artícu - lo 5, no se considera su categoría como de con - fianza, y a la inversa, empleados que son de con - fianza como los policías, agentes y algunos conta - dores, que no ejercen ninguna vigilancia sobre al - gún empleado de su trabajo.

c) Fiscalización, Ésta función del emplea - do de confianza en la legislación común es menos - frecuente que las funciones encuadradas en los pá - rrafos anteriores, realizar fiscalización de otros empleados, es decir, revisar su trabajo; en la le - gislación burcorática, la fiscalización en los em -

pleados de confianza es una característica de distinción con los otros empleados.

d) Empleado de confianza, en trabajos personales del patrón, ya hemos dejado asentado que en la legislación burocrática no puede existir esta función, en primer lugar por que aquí el patrón es el Estado y ningún empleado puede estar atendiendo los trabajos personales del Estado, y en segundo lugar, si están empleados en trabajos personales de su jefe inmediato superior, no es éste su patrón, aún que él lo pueda despedir o tenga facultades de mando sobre aquél, por lo general, esta clase de empleados gozan de un empleo de base, por ejemplo, choferes, y pienso que aquí se puede encuadrar a los guarda-espaldas.

Podríamos agregar a éste respecto, que si en la legislación Federal común del Trabajo, se tienen como empleados de confianza a los que tienen funciones de trabajo personales del patrón, como son su secretario, que constantemente tiene conocimientos de asuntos de la empresa que no es conveniente que sea divulgados o respecto del funcionamiento interno, equiparándose dicho trabajo, a trabajos personales del patrón; en la legislación burocrática éstos empleados que tienen reconocida su categoría por la función, si son empleados de confianza, o sea, que aquellos secretarios no particulares o particulares, o empleados de cualesquiera naturaleza que por esa proximidad, estén en juntas o por estar encargados de archivos confidenciales estén enterados de los asuntos cuya importancia requiere la mayor discreción, es evidente que deben gozar de la confianza de sus jefes y que si les es retirada saldrán de sus puestos, o si hay cambio de jefes, como comunmente suele suceder en períodos iguales de nuestro gobierno, salen éstos empleados, a veces se quedan con la misma categoría que tenían, pero pasan a desempeñar otras funciones.

Estos empleados tienen gran trabajo, desem

peñan una labor por demás minuciosa e importante, que es menester retribuir de una manera proporcional al trabajo realizado, Esta retribución no se puede presentar con un gran sueldo, por que no es posible, pero se puede lograr a través de prestaciones, pago de horas extraordinarias.

Son pues, Estos, verdaderos trabajadores - de confianza simplemente trabajadores burocráticos sin el calificativo de "confianza", pues no están encuadrados dentro de un oscuro e incompleto artículo de la Ley Federal Burocrática, que es el prototipo del artículo 5 que quiere encuadrar a toda una categoría de destinatarios de esa ley, y lo único que ha hecho es enumerar unos cuantos más que los que señalaba el precepto que fué derogado, y el cual ya necesita también ser reformado por un artículo que describa quiénes son empleados de confianza en la legislación burocrática y no como el artículo 5, que lo único que hace es una enumeración.

Formalmente e imprecisamente, solo son empleados de confianza los enumerados por el tan mencionado artículo 5o. de la ley de la materia, cuando que en realidad es mucho mayor el número de empleados de confianza que existen, si tomáramos en cuenta la actividad que desempeñan en base a su probidad y rectitud.

A estos empleados de confianza son a los que queremos dirigir gran parte de nuestra atención, ya que no están encuadrados dentro de esta clasificación y que sin embargo deberían estarlo.

A ellos son a los que la Jurisprudencia se refiere en cuanto a trabajadores de Confianza al servicio del Estado. El artículo 40 del estatuto Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece, que serán de confianza los trabajadores cuyas funciones sean análogas a las de los funcionarios o empleados que en él se enumeran, -

pero es indudable que en esos casos, el titular de la dependencia burocrática, debe probar, dentro del procedimiento laboral esa analogía de funciones.

d) Empleados Públicos de Confianza y los señalados por la legislación común.

Para lograr obtener una pequeña idea de lo que son los empleados públicos de Confianza, es necesario realizar un pequeño estudio comparativo con los de su misma categoría en la legislación laboral común, por lo que debemos pasar a señalar sus semejanzas y diferencias.

Respecto a su semejanza, considero que en cuanto a la función desempeñada, tanto unos como otros llevan a cabo actividades que por su importancia contienen los elementos necesarios para lograr la categoría de confianza, misma que les deben tener los patrones o altos funcionarios semejanza que queda plasmada por el artículo 50., fracción primera de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, que textualmente dice:

"Son trabajadores de confianza, aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República"; o sea, que estos empleados al requerir de la aprobación del Presidente de la República, para poder desempeñar su labor, forzosamente gozan de una gran confianza del Ejecutivo, y van a desempeñar labores de gran importancia dentro de la organización gubernamental, aparejada a esta confianza en contramos en ambos trabajadores, una gran responsabilidad frente a los patrones.

Esta responsabilidad y esta confianza, nos vienen a señalar otra de las características de semejanza, y esta es que, por la pérdida de la confianza pueden ser removidos de su cargo.

Respecto de los trabajadores de Confianza-

a quienes se les aplica el rimbombante nombre de "Cuello Alto", también guardan semejanza en las dos legislaciones desde un punto de vista formal-jurídico, consistente en que tienen una legislación especial, separada de los demás trabajadores, legislación de una índole privatista que los une en sus carencias, como lo vemos en que no pueden ser parte de la masa trabajadora organizada en Sindicatos, ni tampoco son parte de los patrones, teniendo siempre la espalda contra la pared, válgame la expresión que significa la pérdida de la confianza que trae aparejada su despido.

Es de hacer notar aquí la aclaración por lo más pertinente, que señala nuestro ilustre maestro Alberto Trueba Urbina (20), en el sentido de que los trabajadores de confianza, por la naturaleza de sus actividades están plenamente identificados con los patrones, y no pueden tener la conciencia revolucionaria de clase obrero, si bien es cierto, que los trabajadores de confianza no pueden ser parte en los movimientos de Huelga de los demás trabajadores, ni ser representantes de éstos en los organismos laborales, ni formar parte de los Sindicatos de aquéllos, pero esto, no quiere decir que, los empleados de confianza no puedan integrar sus propias coaliciones en defensa, de sus restringidos Derechos Sociales.

Tiene como semejanza también, un presupuesto de acercamiento con el patrón, ya que por lo general desempeñan funciones que requieren de la gran confianza del patrón, o de los grandes funcionarios: gozan también de un mejor sueldo y de prestaciones que no tienen los empleados comunes o de base, pero careciendo de algunas prestaciones o derechos. El sueldo alto que perciben éstos trabajadores es el que hace que éstos empleos sean muy codiciados.

(20) Alberto Trueba Urbina. Ob. Tp. 220 y 321.

La diferencia fundamental y de la que nacen todas las demás como lo hemos venido señalando indistintamente en el transcurso de esta exposición, es en el sentido de que mientras que al trabajador que está clasificado dentro del encuadramiento de una serie de funciones presupuestales realizadas dentro de la empresa, se le llama de confianza en la legislación común, en cambio en la legislación burocrática es limitada y no deja a las funciones que realiza el trabajador dentro del organismo estatal que determinen que tal o cual trabajador sea de base o de confianza, sino que expresamente lo señala.

La segunda diferencia es que en el caso de los empleados públicos de confianza hace falta reglamentación comparada con el empleado de confianza sujeto a la reglamentación de los trabajadores en la Ley Federal Común del Trabajo, ya que, como en otra ocasión lo hemos señalado, el artículo 5 del Estatuto Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, hace una suscita enumeración de ellos y en su Artículo 8 se les excluye de la regulación burocrática, formándose una gran laguna, que como tal, debe lograrse su integración, y lo trataremos en nuestro capítulo IV, que por cuestiones de la elaboración del capitulo, ahí llevaremos a cabo su estudio.

En cambio, en la legislación común, su especial regulación, sólo trae aparejado que no puedan ser miembros del Sindicato, que pueden ser despedidos por la pérdida de la confianza, pero no los excluye de toda la reglamentación y lo que es peor aún, no se les reglamenta respecto de sus derechos sociales, se puede afirmar sin temor de caer en un equívoco que generalmente sus derechos sociales son motivo de una violación por parte de los patrones, cosa que no ocurre en el plano de burocracia, en la cual se respetan sus señalados derechos sociales, protección al salario y el derecho a la seguridad social.

C) REGLAMENTACION DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS.

Hemos venido apuntando conceptos y nociones respecto a los órganos personales de la actividad administrativa afecta a un servicio público, denominados generalmente Empleados públicos, y también anotando que se pueden dividir en empleados de confianza y de base, y motivados, por la situación especial de aquellos, al señalarse expresamente que quedan excluidos de los beneficios que les otorga la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, iniciamos y continuamos el presente estudio con relación a los empleados públicos de confianza o por decirlo mejor, a la burocracia considerada como trabajadores de confianza en relación a sus derechos sociales, a la luz de la teoría integral expuesta por nuestro Director del Seminario de Derecho del Trabajo, Dr. Alberto Trueba Urbina.

Por lo que en el presente inciso, haremos en forma sucinta la situación en que se hayan estos trabajadores públicos. Nuestra fracción XIV del apartado B del precepto Constitucional señala con el numeral 123, que a la letra señala: "La ley determinará los cargos que sean considerados de confianza. Las personas que lo desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social".

Como breve comentario podemos decir que la presente fracción del Artículo 123 constitucional, no dice, la ley determinará enumerando los cargos que sean considerados de confianza, sino que solamente señala que la ley determinará los cargos que sean considerados de confianza y además abre las puertas a una verdadera reglamentación especial a este tipo de trabajadores burocráticos, al expresar claramente qué clases de derechos deben gozar no obstante no decirlo expresamente como lo hace en su fracción XIII del apartado B, al de

cir que "los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes".

De ésta última fracción del ordenamiento constitucional laboral mexicano, nace otra controversia jurídica, al decir y miembros de seguridad pública, y el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo de la burocracia, no sice, todos los miembros del servicio policiaco, ahora bien, éstos miembros no tienen como principal función el vigilar por la seguridad pública, entonces deben encuadrar dentro de la fracción XIII del apartado B del artículo 123 constitucional y por lo tanto, tener una reglamentación especial la cual de hecho sí la tienen, siendo el único caso de empleados de confianza burocráticos que tienen una reglamentación especial, pero por su carácter militar para guardar orden y jerarquías.

Como ya en otro inciso del presente estudio hemos venido señalando, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B, observamos que el numeral 7 de la misma, se hace la división de los empleados públicos en: de confianza y de base, y así mismo, en el 5 se dice: "son trabajadores de confianza:

I.- aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere la aprobación expresa del Presidente de la República.

II.- En el poder ejecutivo, los directores o subdirectores generales, jefe y subjefes de departamento, etc., etc.

III.- en el poder legislativo: en la cámara de Diputados, el Oficial mayor, el Director general del Departamento y oficinas, el tesorero general, etc.

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 y Territorios Federales.

V.- en las instituciones a que se refiere el Artículo I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

a) en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado: miembros de la junta directiva o Director general, subdirectores, etc.

b) Juntas Federales de Mejoras Materiales; Presidentes, asesores técnicos, intendentes, inspectores, etc.

c) en el Instituto Nacional de la Vivienda.

d) en la Lotería Nacional.

e) en el Instituto Nacional de Protección a la Infancia.

f) en el Instituto Nacional Indigenista.

g) en la Comisión Nacional Bancaria.

h) en la Comisión Nacional de Seguros.

i) en la Comisión Nacional de Valores.

j) en la Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas.

k) en el Centro Materno Infantil, Gral. Maximino Avila Camacho.

l) en el Hospital Infantil.

Apuntando el comentario del Dr. Trueba Urbina respecto de que éste precepto amplía el per-

sonal de confianza en forma más precisa y detallada que el Estatuto que derogó.

En el título I de la Ley Federal de los -- Trabajadores al Servicio del Estado, en el cual -- se menciona todo lo relativo al concepto de em- -- pleado público y su clasificación de los mismos, -- encontramos que los artículos 6 y 7 contienen en -- forma absoluta una contradicción ya que en el nu- -- meral 6 se lee "son trabajadores de base: los no -- incluidos en la enumeración anterior y que por -- ello serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no -- serán inamovibles sino después de seis meses de -- servicio, sin nota desfavorable en su expediente" y en el artículo 7 señala "al crearse categorías -- o cargos no comprendidos en el artículo 5", la -- clasificación de base o de confianza que les co- -- rresponda se determinará expresamente por la dis- -- posición legal que formalice su creación.

Considerando que dicha contradicción es -- que, si el artículo 6 nos dice que los trabajado- -- res de base son los no incluidos en la enumera- -- ción del Artículo 5, porque el 7 habla de que la -- ley que crea una nueva plaza o cargo dirá si es -- de confianza o de base, siendo que si no está in- -- cluída en ninguna de las fracciones del artículo- -- 5, no puede ser de empleo de confianza de confor- -- midad con una sistemática jurídica de la ley.

Ahora bien, pudiera aplicarse al presente -- caso la jurisprudencia citada por el Dr. Trueba -- Urbina: "Empleados de confianza (artículo 2) al -- no estar comprendido un empleo en la enumeración -- que hace la fracción II del artículo 4 del Estatu -- to (derogado por la Ley Federal), para poder está -- blecer que el mismo es de confianza, es necesario -- que el funcionario demuestre la similitud de fun- -- ciones entre el empleo en cuestión y uno de los -- clasificados como de confianza" (amparo 6400/51, -- 3020/51).

. O sea, que para poder dar la categoría a --

un cargo de empleo de confianza, es necesario la similitud de este empleo con uno de los mencionados por el numeral 5, es por eso que una vez más señalamos nuestra postura de que sería conveniente dejar una puerta de entrada a las nuevas plazas creadas, para poderlas encuadrar dentro de la categoría de trabajadores de confianza o de base, de acuerdo a las actividades funcionales que lleven a cabo y que podríamos partir de los mismos - que se estitulen por la legislación laboral común, aparte de lo mencionado en el artículo 5 de la -- Ley Federal de los Trabajadores y Servicios del -- Estado, evitando así jurisprudencia que no están - a nuestro modo de ver - apegados al texto del artículo 7 de la ley verbigracia empleados de confianza. El principio general que rige el estatuto jurídico, es que los trabajadores públicos deben ser protegidos por el mismo, de manera que los empleados de confianza que estén fuera de la protección, constituye su excepción.

CAPITULO IV.

EMPLEADOS PUBLICOS A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

- a) CONCEPTO DE TEORIA INTEGRAL.
- b) COMENTARIOS SOBRE EL ARTICULO 8 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO - DEL ESTADO.
- c) LA TEORIA INTEGRAL COMO REIVINDICATORIA - DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA BUROCRATICO.

a) LINEAMIENTOS DE LA TEORIA INTEGRAL.

Empecemos buscando su origen, el nacimiento del Derecho Social y del Derecho del Trabajo.- Dentro del proceso de formación y en las normas de derecho mexicano del trabajo y de la previsión social tiene su origen la Teoría Integral, así como en la identificación y fusión del Derecho social en el artículo 123 de la Constitución de 1917; por lo que sus normas no solo son proteccionistas, sino reivindicatorias de los trabajadores, en el campo de la producción económica y en la vida misma en razón de su carácter clasista.

Nacieron simultáneamente en la ley fundamental el Derecho Social y el Derecho del Trabajo, porque éste es tan sólo parte de aquél, porque el derecho social también nace con el Derecho Agrario en el Artículo 27, de donde resulta la grandiosidad del derecho social como norma genérica de las demás disciplinas, especies del mismo, en la Carta Magna.

En la interpretación económica de la historia del artículo 123, (21) la teoría integral encuentra la naturaleza social del derecho del trabajo, el carácter proteccionista de sus estatutos -

(21) Cfr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho. = Ob. ct. p. 205 y ss.

en favor de los trabajadores en el campo de la -- producción económica y en toda prestación de servicios, así como su finalidad reivindicatoria; todo lo cual se advierte en la dialéctica de los -- constituyentes de Querétaro, creadores de la primera Carta del Trabajo en el mundo. A partir de esta Carta nace el Derecho Mexicano del Trabajo y se proyecta su luz en todos los continentes.

Las fuentes de la Teoría Integral, es decir, la génesis de la norma y las demás expresiones de la misma; el Derecho Legislado, el espontáneo y la jurisprudencia, así como cualesquiera -- costumbre laboral proteccionista de los trabajadores, la encontramos en nuestra historia patria -- contemplada a la luz del materialismo dialéctico, en la lucha de clases, en la plusvalía, en el valor de las mercancías, en la condena a la explotación y a la propiedad privada y en el humanismo socialista, pero su fuente por excelencia es el conjunto de normas proteccionistas y reivindicatorias del artículo 123 constitucional originario de la nueva ciencia jurídico social.

Así pues, analizando el texto del artículo 123 constitucional, nos encontramos con las bases que constituyen los estatutos proteccionistas de todos los trabajadores en el campo de la producción económica en el Estado o en cualesquiera actividad profesional y en los llamados servicios personales o de uso; derechos sociales de la persona humana que vive de su trabajo, de la clase obrera, burocrática o cualquier trabajador, para su mejoramiento económico y por consiguiente su dignificación, derechos que deben imponerse en caso de violación patronal a través de la jurisdicción laboral de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en todos sus ámbitos de jurisdicción.

Normas proteccionistas, jornada máxima de ocho horas, jornada nocturna de siete horas y en general todas las encuadradas en el Artículo 123-

de la Constitución en sus dos apartados. Normas - reivindicadoras: VI.; derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa o patrones, XVI.- derecho de los trabajadores para -- coaligarse en defensa de los intereses formando - sindicatos, asociaciones profesionales, etc. - - XVII.- derecho de huelga profesional o revolucionaria, XVIII.- hulega lícita.

La trilogía de estas normas reivindicado--ras de los derechos del proletariado constituyen principios legítimos de lucha de la clase trabaja--dora, que hasta hoy no han logrado su finalidad y menos su futuro histórico; la socialización del capital, porque el derecho de asociación profesio--nal no ha operado socialmente ni ha funcionado pa--ra transformar el régimen capitalista y por que -- el derecho de huelga no ha sido ejercido con sentido reivindicatorio, sino sólo profesionalmente, para conseguir su "equilibrio" ficticio entre los factores de la producción. Por encima de estos de--rechos se ha impuesto la fuerza de la industria, -- el comercio, los bancos, factores de poder, con -- apoyo del Estado, que día con día consolida la de--mocracia capitalista y el resultado ha sido el -- progreso económico con mengua de la justicia so--cial reivindicatoria.

La teoría integral del derecho del trabajo y de la previsión social, se forma con las normas proteccionistas y reivindicatorias que contiene -- el artículo 123 constitucional, en sus principios y textos; el trabajador deja de ser mercancía o -- artículo de comercio y se ponen en manos de la -- clase obrera, instrumentos jurídicos para la su--presión del régimen de explotación capitalista.

LA TEORIA INTEGRAL EN EL PROCESO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo que nació en el Ar--tículo 123 de la Constitución de 1917, se compone

de dos tipos de normas: las sustanciales y las adjetivas, originando a la vez dos disciplinas. El Derecho Sustantivo y el Derecho Procesal, hijas de un tronco común, El Derecho Social. Los principios y normas de uno y otro alcanzan autonomía en razón de sus características especiales, aún que están estrechamente vinculadas e íntimamente relacionadas; pues en las actividades conflictivas, El derecho Procesal del Trabajo, es el instrumento para hacer efectivo a través del proceso el cumplimiento del derecho del Trabajo, así como el mantenimiento del orden jurídico y económico en los conflictos que surgen con motivo de las relaciones laborales entre trabajadores y patrones o entre el Trabajo y el capital como factores de la producción.

El Derecho Procesal del Trabajo es consiguientemente, rama del Derecho Procesal Social -- que comprende no sólo los procesos del Trabajo, -- sino los Agrarios y de Seguridad social. Por tanto siendo el Derecho del Trabajo proteccionista y reivindicatorio, la norma instrumental tiene el mismo carácter en conflicto del trabajo, es más, -- su finalidad es hacer efectiva la protección y -- reivindicación de los procesos jurídicos como económicos.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de la Burocracia conforme al artículo 123 constitucional, son tribunales sociales que ejercen la función jurisdiccional laboral, debiendo tutelar a los trabajadores en el proceso, para compensar la desigualdad real que existe entre éstos, y sus patrones. No obstante que aplique a la norma procesal escrita sino que es necesario que la interpreten equitativamente con sentido tutelar y reivindicatorio de los trabajadores, precisamente en virtud del carácter social de nuestro Derecho del Trabajo, la norma procesal, incluyendo la burocrática, es por consiguiente Derecho Social y por lo

mismo difieren de las leyes procesales comunes, - civiles, penales, Administrativas que son de Derecho Público.

Concluyendo que las normas fundamentales - del Artículo 123 de la Constitución y su mensaje, expresión del Derecho social como estatuto supremo, llevan en sí mismo preceptos niveladores, - - igualitarios y dignificatorios de los trabajadores frente a los explotadores, que es tan sólo -- uno de los objetos de nuestro Derecho del Trabajo, ya que el fin más importante y trascendental de - Éste es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre, mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de la propiedad privada de los patrones o empresarios.

Así se precisan los fines reivindicatorios del Derecho del Trabajo a la luz de la teoría integral, tomando en cuenta las fuentes ideológicas y materiales del soberano mandato, así como sus - propios textos, quedando definido el Derecho del Trabajo a la luz de la teoría integral dentro del siguiente concepto "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, instituciones y normas que - protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino - histórico: socializar la vida humana.

b) COMENTARIOS ACERCA DEL ARTICULO 8 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Toca ahora el estudio de uno de los puntos principales del presente estudio, el artículo por medio del cual se excluye a los trabajadores de confianza burocráticos de la legislación Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, excluyéndolos de las prerrogativas y derechos que ese mismo ordenamiento otorga a los trabajadores burocratas, siendo a todas luces un artículo contrario a las disposiciones constitucionales, y a continuación procedo a estudiarlo a través de la Constitución.

El Artículo 14 Constitucional, consagra las garantías de audiencia y legalidad mandando expresamente este precepto que nadie puede ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones y derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en los que se cumplan las formalidades del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho y este artículo deja en estado de indefensión a los trabajadores de confianza burocráticos, ya que no nos remite a una ley que sea aplicable a estos trabajadores, ni siquiera expresa que se deba de expedir una ley para cumplir este objetivo, y excluye de toda legislación de procedimiento laboral a los empleados de confianza, y no sólo en el procedimiento laboral, sino de todo orden normativo, sin darle a cambio un cuerpo de leyes en las cuales pueda conocer sus derechos sociales y obligaciones y con el grave problema que al ser despedidos uno de estos empleados de confianza por cualquier razón, no sabe a que autoridad acudir a dirimir sus conflictos, ya que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se declara incompetente para conocer estos asuntos y se recurre a nuestro nuevo pretor, el Juez de Distrito que en nuestro De-

recho Postivo debe de conocer a la perfección, el Derecho Civil, penal y en el caso de los juzgados administrativos, conocer toda la gama de leyes administrativas y problemas de orden agrario, etc., además los problemas laborales por su contenido, esencia especial de carácter social, debe de ser resuelto por Tribunales y juzgadores especiales para el caso, conocedores de los problemas laborales, lo que les dará un criterio uniforme para resolver cada caso que se les presente, ya que el interés en juego en un juicio laboral no sólo son los derechos y bienestar de toda su familia, el de su forma de vida, a veces en contraposición de un interés mezquina de una autoridad burocrática, jerárquicamente superior.

En la mayoría de los litigios en que interviene los empleados públicos de confianza, es por el hecho de que la causa del cese es que se les ha retirado la confianza, juicios sutiles en los que para el juzgador, un criterio tan vago para despedir a un empleado como lo es el de la confianza, debe de quedar plenamente probado, es donde entra el criterio unánime que debe imperar en todos los juzgadores de estos casos, para concebir hasta qué punto puede llegar la confianza; incluso en varias ocasiones el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al declararse incompetente para conocer de estos asuntos, parte de la difícil que es comprender un concepto tan vago como lo es el de confianza; no señala el Tribunal al cual debe de dirigirse el trabajador despedido, ya que aquí sí es conveniente aplicar supletoriamente lo ordenado por el Código de Procedimientos Civiles, de señalar el tribunal competente y remitir los autos a esa autoridad que es el Juez de Distrito, por lo que el empleado de confianza queda en un estado de indefensión.

Ahora bien, no es posible que se cree un Tribunal especial para conocer de los casos de las bajas de los empleados de confianza públicos,

ya que está expresamente prohibido por el Artículo 13 constitucional, las leyes privativas y los Tribunales especiales, ya que con la interpretación que se le dá al artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al excluirlos de los beneficios y prerrogativas de este cuerpo normativo, entre otras cosas está considerando que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sólo tiene competencia para dirimir conflictos de determinado grupo de trabajadores, los cuales arbitrariamente clasificaron como de base y no de confianza, no obstante que éstos, son igualmente trabajadores y prestan un servicio a veces de mayor efectividad que el empleado llamado de base; lo cual no es correcto, ya que dicho Tribunal de Justicia fué erigido precisamente para dirimir los conflictos que surjan en materia de trabajo entre el Estado y sus trabajadores; -- pues de otra manera se corre el riesgo que un trabajador de base por su antigüedad y aplicando los derechos escalafonarios, llegue a un nombramiento a ejecutar actividades de las que realizan los -- llamados empleados de confianza y por éste hecho se coloque en un estado de indefensión ya que conocerá que carece de Tribunal y Autoridades que se encarguen de dirimir sus conflictos laborales -- cuando éstos se presenten.

Debiéndose hacer notar que el Artículo 123 constitucional en su apartado A, expresamente ordena la expedición de leyes que rijan entre obreros, jornaleros, empleados, doméstico, etc.; en el caso particular de los empleados de confianza-burocráticos, al declararse reiteradamente incompetente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos laborales entre los empleados de confianza y su patrón, el Estado, tal resolución fundada en el Artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tiene como consecuencia la inexistencia de legislación aplicable al caso, por el simple hecho de que un cuerpo legal que rige las re-

laciones entre el Estado y sus servidores haya de nominado de confianza y los excluye de la legislación.

Asimismo, el Artículo 123 constitucional - en su apartado B, fracción XIV, ordena igualmente la expedición de las leyes que reglamenten las relaciones entre el Estado y sus servidores llamados de confianza.

Este problema se agrava en razón de que la más de las veces, los empleados públicos de confianza son retirados de sus labores por un simple memorándum, el cual contiene la orden del despido por el hecho de habersele retirado la confianza, - concepto por demás vago, ambiguo, que debe de tener de parte del juzgador una apreciación completa de lo que se debe de entender por el concepto de confianza, en cada caso que se le presente.

Creemos que el problema se solucionaría si a los empleados de confianza burocráticos, la ley los considerara en atención a las funciones que realizan y además se expediera en el propio ordenamiento, las normas que ordenarán que cuando el empleado de confianza no cumpliera con esas funciones, se le destituyera, pero será necesario abrogar el artículo 8 en su parte correspondiente.

Para acentuar nuestro punto de vista, podemos transcribir la fracción XIV del Artículo -- 123 constitucional en su apartado B: "La ley determinará los cargos que sean considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social". - Toda norma constitucional por fuerza, por técnica jurídica y necesidad social, debe de tener su ley correlativa que facilite su aplicación, su causa dentro del mundo normativo, dentro de la sociedad y para las personas a las que va dirigida y no una que de tajo las excluya de toda re-

glamentación, de toda positividad; de la simple lectura de esta fracción de nuestro precepto fundamental laboral se puede observar que otorga a los trabajadores de confianza burocráticos, una pléyade de derechos sociales, que requieren de una normatividad menos genérica y más específica.

c) LA TEORIA INTEGRAL COMO REIVINDICATORIA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CONFIANZA.

En el transcurso del presente trabajo hemos querido dar una idea de lo que es en realidad el trabajador de confianza burocrático y pretender explicar la Teoría Integral sustentada por nuestro Maestro, Dr. Alberto Trueba Urbina; si bien es cierto que el empleado de confianza por su mismo carácter y las funciones que realiza, no siente la necesidad de hacer una verdadera lucha por defender sus derechos, si es necesario anotar que el empleado de confianza burocrático si siente la falta de algunos derechos en su trabajo, si le preocupa saberse a veces en una situación no muy estable, pues en cualquier momento puede llegar la orden superior del cese, por el hecho de habersele retirado la confianza, siendo lo peor para él, que desconoce a que autoridad acudir para hacer valer sus derechos, ya que como ha quedado asentado, queda excluido del régimen de la legislación burocrática y por lo tanto la autoridad competente sería el Juez de Distrito.

También los derechos de asociación profesional, de los cuales no gozan este tipo de empleados burocráticos a nuestro modo de ver, presentan dos grupos distintos el primero de ellos, el que por ser unos cuantos, caso típico, los secretarios de los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia para el Distrito y Territorios Federales no pueden hacer sus sindicatos y el otro grupo, los cuales por tener una cantidad adecuada de miembros, si es factible una asociación profesional ejemplo, miembros de la Policía y Trán

sito, los cuales son representantes de su parte, del grupo de empleados de confianza, y pudieran tener muy buenos resultados en la práctica, ya -- que éstos dirigirían con mayor interés el problema de tantos y tantos "mordelones" que padecemos en México, y además de ello, buscarían mejorar los sueldos y prestaciones a sus compañeros, lo que traería aparejado sin lugar a dudas, un mejor desempeño en el cumplimiento de sus funciones.

También sería factible que tuvieran una -- asociación profesional los empleados de confianza burocráticos dependientes de cada Secretaría, Departamento o Empresa Descentralizada; así tendrían su Sindicato, los empleados de confianza del Departamento del Distrito Federal, los de la Lotería Nacional, los de Educación Pública, etc., que dando agremiados todos ellos y pudiendo hacer valer sus derechos, creemos que no es una idea irrealizable, ya que verbigracia, hace poco hablar de un sindicato de los trabajadores de los Bancos -- era imposible, y vemos que en la actualidad existe probabilidad de conseguirse, por lo menos ahora, descansan los sábados y logran cobrar horas extraordinarias.

El problema de ser excluidos de un ordenamiento legal como lo señala el artículo 8 de la Ley Federal Burocrática, que a todas luces es anticonstitucional, ya que no les da un ordenamiento jurídico especial a dichos empleados, hasta el momento se ha suplido por jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero sería muy conveniente que se les diera una reglamentación adecuada a todos estos empleados públicos de confianza, para lograr darles una completa seguridad en sus puestos.

Creemos conveniente exponer aquí el pensamiento del Dr. Trueba Urbina, que a la letra dice: **TEORIA DE LA ESTABILIDAD:** En las relaciones de --

producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido que antes del nacimiento del Derecho del Trabajo en el Artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias. La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación, pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia; esto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados o más bien constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de la Autonomía de la voluntad convertido en instrumento de la Dictadura de los empresarios.

"La estabilidad en el empleo y en la Empresa: Al nacer el Derecho del Trabajo en nuestro país, en el Artículo 123 y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el originario Artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la Empresa, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien ejercer la acción de indemnización de tres meses de

salario, en caso de que así le conviniera". (22).

Son pues todos éstos problemas los que deben ser combatidos por los legisladores, pero como primer paso se debe estudiar conforme a la doctrina, siendo aplicable en el presente caso la Teoría Integral ya citada, a la luz de ésta Teoría, todas las personas que prestan un servicio a cambio de una remuneración son trabajadores y por lo tanto tienen derecho a ser tutelados y reivindicados; tutelados por una norma previamente establecida que delimite sus funciones, que nos dé los lineamientos a seguir para seleccionar a las personas que ocupen estos cargos que nos explique la manera de su funcionamiento y que nos dé las formas generales de sus derechos sociales, reglamentando los problemas de invalidez, riesgos profesionales y jubilación.

Y reivindicatoria, dando la oportunidad a estos empleados de tener una agrupación profesional a todos y cada uno de ellos, ya que como ha quedado asentado, el Derecho en general, siempre ha sido inconcluso, cambiante, en constante evolución, para lograr las normas adecuadas que sean de aplicación justa al caso concreto.

El Derecho Laboral, pues, debe de empezar a la luz de la Teoría Integral, por clasificar a los empleados de confianza, en cuanto a sus funciones, no pretender en sólo artículo de la ley abarcar uno a uno, los empleados de confianza; debe darnos una serie de requisitos, características que deben de ser llenados por las personas físicas, a fin de que les sea aplicable la ley de esa materia, ya que no todos los empleados de confianza, en realidad están incluidos en la ley, y se han dejado afuera muchos puestos que sí lo son,

(22) Cfr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. pp. 297 - 298.

dejando a la Jurisprudencia el trabajo de ir seleccionando empleo tras empleo los que merecen el calificativo de confianza.

Es pues, una de las principales tareas, -- darnos un concepto de empleado de confianza burocrático por su función ejercitada, por el grado de confianza a que en él se deposita, ya que el trabajo que realiza, si se le retira esta confianza ya no es posible sostenerlo, decimos justamente esto, ya que es muy común que por mero capricho se les retire la confianza depositada, es -- conveniente que en ese mismo ordenamiento se exijan que por lo menos se exprese en el comunicado al empleado, las razones por las cuales se le ha retirado esa confianza, siendo esta razón de peso, no simplemente excusas para retirarlo de sus labores; la idea de los sindicatos de los trabajadores públicos de confianza, agrupados para hacer valer sus derechos ya que con el simple hecho de ser considerados como de confianza, no lleva implícito el que sus necesidades familiares sean menores y no sientan el deseo concomitante en todos los seres humanos, de superarse cada vez más, es por eso que la existencia de estos Sindicatos haría que ellos mismos se encargaran de elaborar la Ley a que ya hemos hecho referencia.

Toca pues a la función reivindicatoria y tuteladora, encontrar la solución real efectiva, -- actual, a todos estos problemas que corresponden a un gran número de trabajadores, ya que si existe una solución para la misma, sólo puede ser encontrada a través de las Autoridades competentes; ya es tiempo de que al juzgador de Distrito se le den los medios para resolver los problemas que -- afronta a diario con los trabajadores de confianza burocráticos, y que los problemas de los trabajadores de confianza sean tramitados en la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Bucoracia, ya que éstos son los Tribunales sociales a los cuales se les ha encomendado la función jurisdiccio-

nal laboral, debiendo tutelar a los trabajadores en el proceso, compensando así la desigualdad - real que existe entre éstos y el Estado.

No basta que se aplique la norma procesal-escrita, si no que es necesario, que ésta sea interpretada con un sentido tutelar y reivindicatorio para los trabajadores. (23).

A manera de conclusión afirmamos que siendo la teoría integral fuerza impulsora de la más alta expresión jurídica, revolucionaria de la dinámica social del Artículo 123 de la Constitución Político-Social de 1917, se encuentra fortalecida por la ciencia y la filosofía en cuya integración del bienestar social, los trabajadores, considerados como grupos económicamente débiles luchan por alcanzar la socialización de la propia vida y de los instrumentos que la utilizan para el progreso social, los cuales indudablemente necesitan de la protección reivindicatoria de las normas laborales. Ahora bien, los empleados públicos burocráticos, refiriéndonos a los de confianza, observamos la necesidad imperiosa de una reglamentación ape- gada a los lineamientos sociales emanados de nues- tro precepto fundamental, obteniendo así la fuerza y el verdadero carácter de trabajadores y por tal motivo obtengan la protección y se vean regidos - por una norma jurídica establecida a través de la materia correspondiente.

(23) Cfr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho -- del Trabajo. Ob. cit. 217 y 55.

CONCLUSIONES.

1.- La Burocracia, es decir, los entes personales de las Dependencias Gubernamentales, como empleados públicos de confianza, que por el simple hecho de prestar sus servicios y obtener a cambio una remuneración, deben ser considerados, como surge a la luz de la Teoría Integral, verdaderos trabajadores y por tanto, deben de gozar de todos los derechos y prerrogativas que se establecen en nuestras leyes laborales.

2.- La reglamentación a la que hemos venido haciendo mención debe de contener de una manera indiscutible y primordial, todos aquellos derechos sociales que han sido introducidos en el mundo jurídico por la Constitución Politico-Social de 1917 en favor de esta categoría de Trabajadores, ya que ellos como jefes del núcleo familiar representan el principal sostén y por lo tanto, no deben encontrarse en un estado tal, que la satisfacción de todas sus necesidades se vean obstaculizadas.

3.- En la actualidad consideramos que el Artículo '8' de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, representa un escollo, y coloca en una situación especial de indefensión a esta categoría de empleados ya que al excluirllos de la regulación de esta Ley, impide que puedan ejercitar todos sus derechos de cualesquiera índole, ya sociales, ya laborales, ya procesales.

4.- Si como sabemos, una de las características primordiales del Derecho, es el de ser inconcluso y cambiante, de acuerdo con las necesidades sociales que se presenten y a la vez resulta urgente la necesidad de reivindicar y tutelar a los empleados públicos de confianza a través de la expedición de leyes que tiendan a reglamentar su situación, indicándoles sus actividades y dere

chos socio-laborales.

5.- Señalamos también la necesidad de que ésta reglamentación para los trabajadores públicos de confianza, debe tomar en cuenta que éstos obtienen tal categoría por las actividades que realizan en el desarrollo de sus funciones y no por el simple hecho de estar encuadrados por un solo Artículo, como en la actualidad lo están en el Artículo '5' de la Ley Reglamentaria de los Trabajadores al Servicio del Estado.

6.- Consideramos también que sería pertinente y por demás conveniente, que ésta reglamentación expresamente nos diera un concepto más completo de lo que se debe entender por Empleado Público de Confianza.

7.- Igualmente opinamos lo recomendable -- que sería la expedición de un reglamento en cuyo contenido se encontrara la forma de regular las relaciones entre éstos trabajadores y el Estado, señalándose asimismo, cuáles son los derechos y obligaciones que les corresponden; igualmente, en caso que se presentaran conflictos laborales, es necesario que se señale la Autoridad competente para dirimirlos.

8.- Lo que considero más adecuado, consistente en que dicho Artículo '8' de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se derogara partiendo de la base del contenido protector y reivindicatorio de la Teoría Integral de nuestro Maestro, Dr. Alberto Trueba Urbina, que es en lo que hacemos consistir propiamente nuestra exposición.

BIBLIOGRAFIA Y LEGISLACION CONSULTADA.

- ALVAREZ, OSCAR R. *La Cuestión Social en México; - el Trabajo en México.* 1950.
- De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo,* Editorial Porrúa, S. A. México 1969.
- DE PINA, RAFAEL. *Diccionario de Derecho.* Editorial Porrúa, S. A. México. 1965.
- DE PINA RAFAEL, *Curso de Derecho Procesal del Trabajo.* México 1962.
- CLIMENT BELTRAN, JUAN B. *Formulario de Derecho -- del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia.* Editorial Esfinge. México 1961.
- GARCIA OVIEDO. *Tratado Elemental de Derecho Social.* Madrid 1934.
- GONZALEZ DIAZ LOMBARDO FRANCISCO. *Proyecciones y Ensayos Socio-Políticos de México.* Ediciones Bontas. México 1963.
- MARX, KARL. *EL CAPITAL.* Colección Austral. México 1957.
- PANTOJA MORAN, DAVID. *La Naturaleza Jurídica entre el Estado y sus Servidores.* México 1963.
- PALLARES EDUARDO. *Diccionario de Derecho Procesal.* Editorial Porrúa, S. A. México 1970.
- PODETTI, RAMIRO. *Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral.* Editorial Ediar, S. A. 1949.
- ENCICLOPEDIA OMEBA. 1957.
- SALMORAN DE T, MARIA CRISTINA. *Selección de Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Materia Laboral.* México. 1956.

TRUBA URBINA, ALBERTO. *El Nuevo Artículo 123*. Editorial Porrúa, S. A. México 1971.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa, S. A. México 1965.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Nuevo Derecho Procesal -- del Trabajo*. Editorial Porrúa, S. A. 1971.

TRUEBA URBINA, ALBERTO y TRUEBA BARRERA JORGE. -- *Nueva Ley Federal del Trabajo*. Editorial Porrúa, S. A. México 1970.

ESTATUTO FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO-
DE LOS PODERES DE LA UNION. Editorial Ediciones -
Andrade, S. A. México 1963.

BIBLIOTECA CENTRAL
M. B. A. M.