

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



ANALISIS CRITICO DE LA SITUACION QUE GUARDAN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN RELACION CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.



H. R. E. D.
DEPT. DE EXAMENES
PROFESIONALES
Y GRADOS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

RODOLFO SANCHEZ SOLIS

1 9 7 6



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi madre
MANUELA SOLIS OSUNA VDA. DE SANCHEZ,
quien significa el amor más hermoso
y puro, que entrega todo a cambio de nada.

A mi padre
MIGUEL SANCHEZ ALVAREZ
quien lo fué todo.

A mi esposa,

SUSANA MARTINEZ NAVARRO

quien por su admirable y noble espíritu ha brindado
en mi hogar un cúmulo de felicidades.

A mis hijos:

SUSANA

VERONICA

MARIA DEL ROCIO

y

RODOLFO

con el amor y ternura de su padre.

A mis hermanos:

ZOILA

GILBERTO

MARÍA DEL CARMEN

TERESA DE JESUS

Por el apoyo y cariño que me han brindado siempre
y que guardaré como el más valioso tesoro.

A mis maestros

a todos mis maestros, por haberme dado su
mejor esfuerzo en mi enseñanza.

Con mi agradecimiento para siempre:

DR. ALBERTO TRUEBA URBINA

LIC. ARMANDO A. OLIVERA ESCOBEDO

LIC. JAMES ARRIAZA VERDE UJZ

LIC. JOSE BENJAMIN ANCONA TELLESCHE

A mis compañeros:

Que con su amistad han contribuido al alcance
de las metas que me he propuesto.

Esta Tesis fué elaborada en el Seminario de Derecho del Trabajo, a cargo del distinguido Doctor y Maestro Alberto Trueba Urbina.

ANALISIS CRITICO DE LA SITUACION QUE GUARDAN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN RELACION CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

I N D I C E

INTRODUCCION Pág. 1

CAPITULO I

1.- Génesis del Derecho del Trabajo. " 3
 2.- Los Trabajadores en Roma. " 4
 3.- Los Trabajadores en la Edad Media. " 6
 4.- Los Trabajadores en el Liberalismo. " 8
 5.- Los Trabajadores en la Época Moderna. " 16

CAPITULO II

CONCEPTOS ESPECIFICOS.

1.- Concepto de Trabajador. Pág. 35
 2.- Concepto de Trabajador de Confianza en la Ley Federal del Trabajo. " 44
 3.- Concepto de Trabajador de Confianza en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. " 52

CAPITULO III

DE LOS DERECHOS Y DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

1.- En la Ley Federal del Trabajo. Pág. 60
 2.- En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. " 61

CAPITULO IV

ANALISIS CRITICO DE LA SITUACION QUE GUARDAN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN RELACION CON LAS LEGISLACIONES CITADAS.

1.- De las Acciones Pág. 71
 2.- Las Acciones que pueden ejercitar los Trabajadores de Confianza. " 73
 3.- La Antijuricidad en la Fracción III del Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. " 76
 4.- Propositiones. " 78
 5.- Beneficios que pudieran derivarse de las proposiciones enunciadas. " 80
 C o n c l u s i o n e s " 82
 Bibliografía. " 84

INTRODUCCION

Al iniciar el trabajo materia de este estudio, es importante considerar que se trata de un análisis distintivo, entre lo que pudieramos denominar una jerarquía existente entre los trabajadores de confianza a los que hacen referencia la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

A través de la historia nos hemos percatado de las distinciones de clases que se han dado a los hombres existentes de nuestra humanidad; distinción que con toda claridad enunciara Carlos Marx dentro del socialismo científico; en efecto, Marx siguiendo la aportación ideológica de Adam Smith de que el trabajo es la fuente de riqueza de toda Nación, fué más allá y estableció la gran diferencia que priva hasta nuestros días: La explotación que la clase burguesa o el capital hace víctima a la clase del proletariado o el trabajo. Es a través de estos pensamientos como cobra forma algo que priva hasta nuestros días: La distinción de clases sociales; es por ello que la presente monografía vá encaminada a estudiar lo que pudiere considerarse una distinción entre dos categorías de trabajadores que se contemplan como se ha enunciado en la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

A través del desarrollo del presente trabajo pretenderé establecer el análisis crítico y diferenciador entre estas dos categorías de trabajadores y para tal efecto, es necesario retroceder a la antigüedad y ver como surge el trabajador y por ende

el concepto del mismo; así también veremos la compleja legislación específica laboral, la cual tuvo su origen de alguna manera en los enunciados del socialismo científico de Carlos Marx.

Es importante destacar las mutaciones que ha sufrido la legislación laboral, en consecuencia, hemos llegado a conceptos elaborados dentro de la semántica de este derecho específico; en México han surgido conceptos especiales que pretendo exponer y analizar dentro de esta Tesis; así también, porque es el objetivo fundamental, enunciaré en el último capítulo de mi trabajo las proposiciones y beneficios que pudieran derivarse de las sugerencias hechas; ahora es importante iniciar el desarrollo motivo de este enunciado.

CAPITULO I.- LOS TRABAJADORES EN LA ANTIGÜEDAD.

1.- Génesis del derecho del trabajo.

Es importante iniciar diciendo que la Historia del Trabajo se remonta a la época en que aparece el hombre, el trabajo surge en su origen como una manifestación consciente en él, en una forma arcaica y primitiva, dado que la propia naturaleza impone y exige al hombre primitivo la necesidad de alimentarse y de protegerse; por lo que afirmamos que el más gran de estímulo del trabajo lo han constituido, el hambre, la sed y el instinto de conservación entre otros factores.

El hombre primitivo vivió de la pesca; una civilización más avanzada se dedicó a la agricultura, que adquirió una enorme importancia con la aparición de las primeras herramientas. Estas herramientas o instrumentos de madera abren el camino a una nueva y rica especialización desde el más lejano origen, el que recoge, el que crea las herramientas, y el que las utiliza. La organización del trabajo es rápidamente compleja, como son varias las condiciones del trabajo, son diversas la sujeción y el género de la vida de los trabajadores.

El examen histórico de la disciplina cuyo objeto es el trabajo, tiene suma importancia para lo cual es necesario el estudio de las diversas fases de una misma actividad cuya forma de presentarse es variable al paso de la historia.

Para algunos autores la Historia del Derecho del Trabajo se puede dividir en varias épocas; ya que podemos observar desde la antigüedad hasta nuestros días, sin poder en-

cuadrarlas en épocas cronológicamente exactas, esas etapas en que se da el trabajo, se reemplazan unas a otras paulatinamente sin destruirse de manera completa y sí complementándose.

2.- Los trabajadores en Roma.

Esta época se distingue por el trabajo de los esclavos, la industria familiar y la formación de agrupaciones de artesanos en Colegios y por sociedades de auto-producción y autoconsumo.

En sus comienzos, la esclavitud fué de carácter doméstico, los esclavos realizan los trabajos más rudos y bajos, tanto en la Ciudad como en el campo y aunque en un plano de inferioridad formaban parte de la familia, al venir la creciente complejidad en las formas de vida, comenzó a convertirse en un factor de producción y se le explotó; - el violento desarrollo de las artes, artesanías é industrias, requirió el empleo de brazos especializados; la familia que poseía un esclavo apto, podía alquilar o vender su fuerza de trabajo.

Se debe anotar que el Digesto habla del empleo de los esclavos en calidad de préstamo y alquiler, desde luego la historia se refiere a los trabajadores libres, dueños de talleres familiares y no a otros.

En Roma se forman Corporaciones o Asociaciones - las cuales tuvieron su origen desde el siglo VI y VII antes de J.C. Desarrollándose estas Asociaciones profesionales --

con los llamados *Colegia Epificum*, las cuales fueron instituidas por Numa Pompilio y siendo reconocida debidamente su existencia por Servio Tulio; Todo esto desarrollado ampliamente en el derecho romano.

Estos *Colegia Epificum* perseguían el fin de que se estableciera un vínculo fraternal y religioso entre los profesionistas de un mismo oficio; tenían su propia reglamentación y se encontraban sometidos a la más estricta disciplina por parte de los emperadores, a tal grado que el individuo no tenía libertad para elegir la profesión u oficio que mejor le acomodara, ni podía abandonarla a su arbitrio. Tampoco podían los Colegios instituirse o disolverse a voluntad toda vez que necesitaban la autorización del Estado, quien les reconoció personalidad civil propia.

En Roma no existió una función profesional verdadera, ni un régimen jurídico del trabajo, lo cual se justifica por el hecho de que el salario sólo se encontró excepcionalmente, dado que la mano de obra fué suministrada casi exclusivamente por los esclavos específicamente.

Existió para la fijación de los salarios correspondientes a los miembros de los Colegios públicos, el Edicto *Pretus Rerum Vanlium*, de Dioclesionado, donde se encuentra un cuadro sinóptico que contiene variados aspectos que presentaba el trabajo mercenario; Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, —

aunque si se debe a los jurisconsultos imperiales, la distinción entre la "Locatio-conductio o peris" y la "Locatio-conductio operarum".

Tales acuerdos de voluntades de la misma manera que la esclavitud establecían una relación personal entre una persona, locator, que se obliga a prestar sus servicios a otra llamada conductor y que en esa virtud, se subordina a la voluntad de éste; en la locatio conductio operarum que sería el conductor el servicio mismo, o sea lo que posteriormente se llamó arrendamiento de servicios, y en la locatio conductio operis se deseaba el resulta, lo que se llamó arrendamiento de obra por su propia naturaleza.

3.- Los trabajadores en la Edad Media.

En la Edad Media, éstas corporaciones alcanzan su mayor plenitud por su desenvolvimiento económico, industrial y político, las cuales tienen a diferencia de las primeras la finalidad inmediata de defender y proteger sus intereses contra terceros, impidiendo la competencia que pudieran hacerles los extranjeros, así mismo impedían el ingreso a los gremios a trabajadores que no formaran parte de ellos, evitaban la libre concurrencia entre los maestros, establecían los límites necesarios para evitar una superproducción que pudiera ocasionar un desequilibrio económico; se debe destacar que los maestros llegaron a obtener un poder técnico, político y económico sobre los oficiales impidiéndoles su desarrollo y su libertad de acción, toda vez -

que no se les permitía trabajar en dos gremios, ni desarrollar dos profesiones simultáneamente; tal situación produjo en los oficiales y en los aprendices un fuerte descontento, ya que se encontraron inmensas dificultades para poder obtener el título de maestros que siempre se encontró monopolizado por los maestros, por lo que decidieron asociarse para luchar en contra de esa opresión; observese un antecedente de los sindicatos al unirse, los oficiales llegaron a formar verdaderas confederaciones, las cuales perseguían fines altruistas, tales como el propugnar por las mejores condiciones de trabajo, por un salario más elevado, por la no admisión de las mujeres y los niños en los trabajos pesados ó insalubres. Llegaron a sostener Huelgas como la de 1539 de los llamados tipógrafos leoneses; el descontento de los oficiales y aprendices por los excesivos privilegios que adquirieron éstas corporaciones, su conversión en cuerpos cerrados y enemigos de todo perfeccionamiento en la técnica, el descubrimiento del nuevo mundo, de la ampliación de los nuevos mercados, de la incipiente maquinaria, etc., fueron factores que influyeron poderosamente para que dichas corporaciones fueran conducidas a fracasar. En 1776 se dicta un Edicto por Turgot, en el que suprime todas las corporaciones para lo cual argumentó que; "Dios había dado al hombre entre otras necesidades la del trabajo y que por lo tanto, debería dejársele en libertad para que ejerciera el arte, profesión ó oficio que mejor le acomodare", pudiera ser esto un ante-

cedente de la libertad de trabajo que consagra nuestra Constitu —
ción, son restauradas después las corporaciones toda vez que los —
maestros gozaban de un gran poder político y económico, aunque pa —
ra entonces se les impusieron ciertas limitaciones a todos los pri —
vilegios de que habían gozado.

En debido orden cronológico, decimos que hasta el 4-
de agosto de 1789, en que fueron definitivamente aniquiladas las —
corporaciones a consecuencia de la declaración de la Revolución —
Francesa; Así mismo la Ley Chapelier prohíbe para el futuro la or —
ganización de nuevas corporaciones, toda vez que esta ley sigue —
los ideas de Turgot de " Libertad en el trabajo y en la industria." —
Así encontramos que en su artículo séptimo se ordenó:

" A partir del primero de abril, todo hombre es le —
bre para dedicarse al trabajo, profesión arte u oficio que estime —
conveniente, pero esta obligada a proveerse de un permiso, a pagar —
los impuestos de acuerdo con las tarifas siguientes,*y conformarse —
a los reglamentos de policía que existan o que se expidan en el —
futuro."

Por tales razones deducimos que el Estado ha renun —
ciado a toda injerencia en la organización de la producción y entre —
las relaciones de los obreros y patrones, excepto para reprimir —
las coaliciones, pero aún esta prohibición, tiene por fin dejar —
libre curso a la ley de la oferta y la demanda.

4.- LOS TRABAJADORES EN EL LIBERALISMO.

El triunfo del Liberalismo es inobjetable. El régi —
men corporativo a desaparecido en Francia definitivamente desde —

1791, fracasando las reclamaciones de algunos industriales para — conseguir que fuera restablecido bajo el primer Imperio, las cua— les no hallaron eco alguno desde esa época, ya no hay ningún estor— bo al " *laissez faire* "; y la libre concurrencia reyna por doquier; paso al dejar hacer.

Encontramos que el legislador inglés está bien ex— presada en el informe de una Comisión de información de la Cámara— de los Comunes, en el que se manifestaba:

" Ninguna intervención de la legislatura, ni en la — libertad de la industria, ni en la entera libertad que tiene cada— individuo de disponer de su tiempo y de su trabajo de la *manera* — y en las condiciones que crea más ventajosas para su propio inte— rés, ninguna intervención legislativa puede llevarse a cabo sin — violar principios generales de la más capital importancia para la— prosperidad y la dicha de la comunidad."

En Francia lo mismo que en Inglaterra, se ha intro— ducido en la industria un régimen de constractos individuales, al — cual ninguna regla legal había venido todavía a limitar la liber— tad, que, por otro lado, no es verdadera y real más que de la par— te de los patronos; dentro de esta línea, la nueva industria manu— facturera nacida de las intervenciones mecánicas, se ha desarrolla— do superlativamente al grado de que llegaron a convertirse en los — centros de elección de la producción en gran escala al lado de — óctos éxitos tan brillantes, los fenómenos nuevos de las aglomera— ciones en esos grandes centros de riqueza de esa nueva clase y mi— serable, la de los obreros de fábrica; se han descrito los abusos— cometidos en las fábricas durante la primera mitad del siglo XIX:—

como el caso del empleo de los niños, sin respetar la edad, en las condiciones más crueles y más inhumanas; prolongación casi indefinida de la jornada de trabajo de las mujeres y de los obreros adultos; salarios miserables, ignorancia, abyección, enfermedades y vicios nacidos de las condiciones tan lamentables y deplorables que por los intereses creados existían.

En Inglaterra junto a los informes de los médicos, las informaciones abiertas de la Cámara de los Comunes, los discursos y las publicaciones de Owen, existían la indignación de la opinión pública, y a partir de 1819 imponen una limitación del trabajo de los niños en las fábricas de hilados de algodón, primer rudimiento de una legislación obrera, que a partir de aquella fecha, había de adquirir una profunda importancia para la posteridad.

En Francia se describe la forma miserable y dolorosa de la vida de los obreros, y del martirio de sus hijos, ya que en algunos establecimientos de Normandía el látigo de nervio del buey, es destinado para azotar a los niños, el cual figuraba en el telar del hilador entre el número de los instrumentos de trabajo; las jornadas de trabajo en dichas industrias, es generalmente de quince a dieciséis horas, y muchas veces todavía se prolongaba hasta diecisiete horas, tal era la situación que prevalecían entre los obreros en todas las ciudades industriales; se debe comentar que la ley de la oferta y la demanda impedía que se establecieran justas condiciones de trabajo; el obrero para sobrevivir, tenía que aceptar los ofrecimientos muchas veces inhumanos que se le hacían, basados en

que la libertad de la voluntad era la máxima ley de los contratos; cosa absolutamente injusta; como consecuencia de la Ley Châpelier que impedía la organización de los trabajadores, y con la destrucción de las corporaciones se favoreció el desarrollo del capitalismo y de la industria, dejándose al trabajador totalmente en manos del patrón al cual sólo le importaba su interés personal como capitalista; también encontramos, que no existió una verdadera legislación propiamente del Trabajo, que protegiera a una clase proletaria y desamparada como lo era, la clase obrera, toda vez que las relaciones entre obrero y patrón se rigieron por la ley civil únicamente.

Apunta Mario de la Cueva, que el Código Napoleón, reglamentó en el capítulo tercero, título octavo del libro tercero, el contrato llamado arrendamiento de obra y de industria, los cuales se encontraban regidos por disposiciones generales sobre obligaciones y contratos, aplicándose las normas generales del Código Civil; por lo que el trabajo del hombre se arrendaba, en las condiciones y por el precio llamado "salario", que imponían los gerentes y directores de las fábricas, basados en que la relación de trabajo debería de estar fundada en el libre acuerdo de voluntades, limitándose a las condiciones establecidas por el Código Civil, siendo libres para pactar todo tipo de cláusulas, las cuales siempre fueron en perjuicio del trabajador y en su contra.

Los sueldos establecían arbitrariamente por el patrón, las jornadas de trabajo oscilaban entre las doce, catorce y quince horas diarias; en realidad era el patrón quien fijaba

las condiciones de trabajo, ya que jamás existió el contrato escrito, lo que le permitió al patrón darlo por terminado a su voluntad, exigía al trabajador cada vez jornadas más prolongadas; se utilizó cada vez más el empleo de mujeres y niños en las industrias con el sólo propósito cada vez mayor de aumentar sus capitales y patrimonios.

Por tal motivo, los trabajadores fueron obligados a defenderse de las injusticias del capitalismo, formando asociaciones de representación común, que más tarde llegaron a formar una verdadera solidaridad y conciencia de clase con conocimiento de causa.

Así decimos que el Derecho del Trabajo surgió como un Derecho típicamente protector de la clase trabajadora, que se encontraba explotada no sólo por la ambición desmedida del capital sino también por el frío é inmutable principio de la autonomía de la voluntad, que proclamaba el Derecho Civil como base y esencia de toda relación contractual; el despertar de una nueva conciencia de los trabajador y el surgimiento de nuevas ideas, tuvo como consecuencia que en Inglaterra se promulgara el famoso "Moral and Health Act", el cual pugnaba por mejores condiciones de trabajo para los obreros, y sobre todo para los menores en los centros de producción. En 1824, el Parlamento inglés reconoce el derecho de asociación de los obreros los cuales se unieron en los llamadas "Trade Unions".

Por otra parte, Prusia dicta las primeras legislaciones en pro del trabajador, dictando la primera ley del trabajo el 9 de mayo de 1839, así se inició en varios países -

el interés por legislar aunque en forma incipiente sobre mejores condiciones para el trabajador que lo elevara a otra categoría — más humana.

Para el año de 1839, se organizó en Londres la — Convención Cartista, en la cual se inscribieron 53 delegados, — los cuales enviaron al Parlamento una Carta la cual contenía entre sus seis puntos lo siguiente:

"Sufragio universal", "Igualdad de los distritos electorales", Supresión del censo exigido para los candidatos al Parlamento", Elecciones anuales", etc.

E Estas peticiones no tuvieron éxito, ya que fueron duramente reprimidas. No fué sino hasta el año de 1842, en que estalla la Revolución de los Cartistas, los representantes de dicha revolución formularon un programa político, económico y social, por medio del cual exigían una legislación obrera que tuviera por objeto solucionar los problemas y las condiciones del trabajador para beneficiarlo; después, en el año de 1848 estalla la Revolución Francesa, no menos importante que la de 1789. Cuyas tendencias y movimientos eran encabezados fundamentalmente — por la clase trabajadora, quienes lograron aniquilar la Monarquía, para sí establecer una República, que tuviera como característica la de ser social eminentemente.

Advertimos que se inicia una lucha para conseguir una legislación del trabajo, la cual debería contener los siguientes puntos, el Reconocimiento del derecho a trabajar, organización del trabajo y creación de un Ministerio para realizar tales objetivos.

Por la presión en que se encontraba el gobierno, se vió obligado a hacer el reconocimiento del "Derecho a trabajar", para lo cual se formaron los Talleres Nacionales. Quedando consignadas las conquistas obtenidas por la clase obrera en el decreto de 26 de Febrero de 1848; es importante enunciar que a ese decreto le sucedieron otros, con lo que se llegó a creer que por fin, se iba a iniciar la formación de un nuevo derecho que traería a la clase trabajadora los beneficios por los que tanto había luchado, es decir por el nacimiento del Derecho laboral.

Rapidamente se vinieron abajo los Talleres Nacionales, ya que los trabajadores sumaban más de diez mil, y su trabajo era estéril por lo que fueron clausurados en el mes de junio del año en comentario.

En diciembre de 1848, los triunfos logrados son suprimidos, llegando al grado de que para 1852 se prohíbe la asociación profesional, avance tan importante para los trabajadores.

En forma paralela a la Revolución Francesa, surge la Revolución en Alemania, que desgraciadamente no obtiene triunfo alguno y la evolución del Derecho del Trabajo sigue estancada, y no es sino hasta la segunda mitad del siglo XIX, en que los trabajadores alemanes se mueven a las ideas de Fernando Lasalle y en forma especial del Manifiesto Comunista, el cual fué redactado por Karl Marx juntamente con Engels, y que fué publicado en febrero de 1848, Alemania había alcanzado un extraordinario progreso industrial, pero se encontraba demasiado atra-

sado en una reglamentación laboral.

Se manifestó pronto el descontento existente entre la clase trabajadora por lo que se veía amenazada la estabilidad económica de Alemania, por lo que advirtiendo los problemas que se dejaban venir Bismark, llamado el Canciller de Hierro, realiza el primer paso de la intervención del Estado, en las relaciones obrero patronales, tan importantes de tal forma, Bismark opone al capitalismo liberal, floreciente en otros países, el intervencionismo de Estado. Promulga Derecho del Trabajo que fué, como afirma Mario de la Cueva, la legislación más completa de toda Europa. Así mismo, fué el creador de los Seguros Sociales.

Bismark, tenía interés de proteger no al trabajador como principio fundamental, sino, lo que verdaderamente le interesaba era salvaguardar el auge industrial en que se encontraba Alemania en esa época.

Así como se ha afirmado, dicta una legislación protectora de la clase trabajadora, pero en esa misma legislación prohíbe los sindicatos y las asociaciones profesionales.

Observamos que otro de los grandes méritos de Bismark, consistió en la creación del Seguro Social, para los trabajadores; este se estableció el 17 de noviembre de 1881, y que fuera anunciado por el Emperador Guillermo I.

En tal virtud, se inicia la gran importancia que poco a poco, fué adquiriendo el Derecho del Trabajo el cual, toma su propia estructura y se vá independizando de los principios

generales del Derecho Civil; así en Inglaterra en 1862 se instituye el primer Contrato Colectivo de Trabajo.

Por otra parte en Francia se encuentra que se reconoce el Derecho de Asociación Profesional en el año de 1884, por el Parlamento lo que permite se empiecen a desarrollar los Sindicatos.

Por su lado en Alemania, ya para 1890 Bismark se ve obligado por sus ideas a la dimisión de su cargo. Así, en ese mismo año se Convoca a un Congreso Internacional de Derecho Industrial el cual tenía por objeto dictar nuevas bases para una legislación más estructurado en materia laboral.

5.- Los trabajadores en la época moderna.

En lo precedente hemos observado que en la segunda mitad del siglo XIX, clase trabajadora luchó con más ahínco por el reconocimiento de sus derechos, " Los trabajadores de Inglaterra, Alemania, Francia, Austria, Bélgica, y de los principales de Europa, habían cobrado suficiente experiencia y se percataban que el mejoramiento de las condiciones de trabajo no vendrían del Estado, y tendría que ser obra suya; la localización, la huelga y la asociación profesional habían dejado de ser figuras delictivas. Apoyadas en esta primera conquista, los trabajadores de Europa van a luchar por que se reconozca la existencia legal de sus asociaciones y sindicatos y por la elaboración de contratos colectivos más estructurados.

Se debe advertir que la primera gran guerra, la Revolución Rusa, la Revolución Mexicana y en Alemania la so-

cial democrata y la comunista dejaron sentir su importancia en el Derecho Laboral; prácticamente, la época contemporánea del Derecho del trabajo, se inicia en la Constitución mexicana de 1917, por ser la primera en elevar a la categoría de Derechos Sociales, las instituciones y principios básicos del Derecho del Trabajo, plasmándolos en su interior.

A pesar de que mucho tiempo atrás existían partidos socialistas en casi todos los países de Europa, al redactarse las nuevas constituciones posteriores a las guerras de 1914 y 1918 pocas constituciones incluyeron, dentro de las garantías individuales, algunas garantías sociales y ninguna, -- excepto la rusa que tiene una estructura especial, alcanzó la ideología avanzada de la Constitución de 1917, de tal forma -- nuestra Constitución de 1917, al establecer en su artículo 123, bases fundamentales sobre el trabajo y Previsión Social--derecho social--dió un ejemplo al mundo ya que más tarde constituciones extranjeras consagraron también los nuevos derechos sociales de la persona humana; la denominada cultura mexicana fué -- ejemplo de los pueblos de cultura occidental.

Desde luego tal denominación fué absurda.

Se debe anotar que el 5 de febrero de 1917 se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su Título Sexto, establecía:

DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

ARTICULO 123.--El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades, de región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de manera ge-

neral, todo contrato de trabajo.

La redacción actual es la siguiente.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

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

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

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

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

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

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar —

los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros -
regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se -
aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio -
o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser sufi-
cientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de-
familia, en el orden material, social y cultural y para proveer
a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos -
profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones-
de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un sa-
lario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones -
Regionales, integradas con Representantes de los Trabajadores, -
de los Patronos y del Gobierno y según sometidos para su aproba -
ción a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma
prevista para las Comisiones Regionales;

VII.- Para trabajo igual debe corresponder sala-
rio igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de -
embargo, compensación o descuento;

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una par-
ticipación en las utilidades de las empresas, regulada de confor-
midad con las siguientes normas:

a).- Una Comisión Nacional, integrada con repre-
sentantes de los trabaja-dores, de los patronos y del Gobierno, -

fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

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

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

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

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

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

X.- El salario deberá pagarse precisamente en --

moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario— por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni tres veces consecutivas. Los menores — de diez y seis años no serán admitidos en esta clase de traba — jos;

XIII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo — determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los traba — jadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se — cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un — fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en — favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financia — miento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficientes — para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patro — nos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivien — da. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habita — ciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo —

primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad;

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

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

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

y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embaradas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos inte - reses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

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

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

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

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

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

XXII.- El patrono que despidá a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrá preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajado-
res a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o depen-
dientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún-
motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán -
exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del
trabajador en un mes;

XIV.- El servicio para la colocación de los tra-
bajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas -
municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución-
oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en -
cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, ten-
drán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos -
en su familia.

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

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

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

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus fa

miliares;

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de - casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en -- propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI.- La aplicación de las leyes de trabajo - corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respecti- vas jurisdicciones; pero es de la competencia exclusiva de -- las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, mine-- ra, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la ex- plotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundi-- ción de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, industria automotriz, productos químico farmacéuticos y medicamentos, celulosa y pa- pel, aceites y grasas vegetales, empaçado y enlatado de ali- mentos, bebidas envasadas, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el go- - bierno federal; empresas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que sean conexas; empre- sas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territo- riales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federa- tivas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obli- gatorios en más de una entidad federativa y, por último las - obligaciones que en materia educativa corresponden a los pa- - tronos, en la forma y términos que fija la ley respectiva.

Es oportuno comentar que las disposiciones vigentes del Artículo 123, en comentario, han sido para beneficio de los trabajadores como consta de la propia redacción enunciada.

Por otra parte, resulta también oportuno incluir el apartado " B " del propio artículo 123 Constitucional, ya que nuestra tesis se refiere también en un estudio comparativo a los trabajadores de la burocracia o sea los que están al servicio del Estado, claro que específicamente como consta en los capítulos siguientes, nos referiremos a los trabajadores de confianza.

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

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

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

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

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

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores

al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

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

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

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

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

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

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

general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

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

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

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

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

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

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

f).- Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los progra-

más previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda, — a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y — establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a — éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

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

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

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

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes. El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f, de la fracción XI de este Apartado, en los términos similares y a través del — organismo encargado de la seguridad social de los componentes —

de dichas instituciones;

XIV.- La ley determinará los cargos que serán con siderados de confianza. Las personas que los desempeñen disfruta rán de las medidas de protección al salario y gozará de los be neficios de la seguridad social.

De tal forma, la Constitución Mexicana de 1917 fué la primera en elevar a la categoría de derechos sociales, las in stituciones y principios básicos del Derecho del Trabajo que pos teriormente, en 1919, la de Weimar de idéntico contenido influyó substancialmente en las legislaciones de casi todo el continente Europeo.

Es importante advertir que practicamente, el Dere cho del Trabajo, se caracterizó por el establecimiento de la con tratación colectiva y el desarrollo de la política en materia de seguros sociales; en esta época el Derecho Internacional del trabajo adquiere su importancia. La intervención del Estado se le considera necesaria en la regulación del trabajo; se estable cen normas de carácter imperativo en materia laboral, buscándose ya no la protección del interés individual sino la del hombre co mo factor social, es decir, el interés colectivo, pretendiéndose implantar el principio de una existencia digna de ser vivida por el hombre; es la era del establecimiento en las constituciones de un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores; al caer los regímenes totalitarios de Alemania o Italia, el Derecho del Trabajo sufre nuevos cambios: la organización Integ nacional del Trabajo inicia una época de bonanza; la previsión social se universaliza y el Derecho del Trabajo empieza a influir

para que todo tenga en sus normas jerarquía humanitaria.

Tal objetivo de humanizar las normas, se ha ido - acelerando al paso del tiempo y como examinaremos más adelante, - casos como el de nuestro análisis y tesis, revelan que si bien - es cierto, las normas se han humanizado, no lo están del todo - completas y su avance en tal sentido, debe ser inminente porque - la mayoría representa a las clases desposeídas.

Resulta necesario también, comentar que existe - una fuerte corriente en este momento; me refiero al mes de Agosto de 1976, en el sentido de adicionar a la Constitución en el - propio Artículo 123, el Apartado " C "; Apartado que pretende - se refiera a los trabajadores de la Universidad; en efecto, se - trata como finalidad el regular las relaciones obrero patronales que se dice, surgen entre la Universidad Nacional Autónoma de - México y sus empleados que a la fecha son aproximadamente 14,000.00.

La fundamentación jurídica que se manifiesta, - consiste en afirmar que el desorden laboral de estos empleados - resulta de que ni el Apartado A ni el B encuadran tal relación - laboral: es decir no está en el " A " porque las Universidades - no armonizan a los factores de la producción ni tampoco preten - den provecho económico; en el " B " no está tampoco, ya que los - trabajadores universitarios no se encuentran al servicio de los - poderes de la Unión o del Gobierno.

Múltiples son los comentarios que se han vertido - en torno de lo que venimos comentando; han opinado autores como - Mario de la Cueva, Trueba Urbina etc.; sin embargo queremos ha -

cer un comentario sobre el particular ya que analizamos e hicimos referencia, a los Apartados A y B y el tema central de nuestra monografía no es comentar la posible inclusión del Apartado "C".

CAPITULO II.- CONCEPTOS ESPECIFICOS.

1.- Concepto de Trabajador.

Consideramos que al iniciar este estudio de los trabajadores, es de vital importancia mencionar que nuestra Ley Federal del Trabajo, sólo hace mención de un artículo el 8o. el que a la letra dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

"Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión ó oficio".

Es necesario analizar el objetivo de este artículo porque deja ver la forma tan injusta en relación a la verdadera finalidad que se pretendió dar a través de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo; y si no se analiza se estaría fuera de la realidad jurídica de México.

Lo anterior nos hace pensar en la necesidad de citar dicha exposición que a la letra dice: "El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios é instituciones tienden a una misma función, que es la regularización armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo."

También consideramos de vital importancia exponer el comentario que hace el Maestro Alberto Trueba Urbina, en relación al artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "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 patrones 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 absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "Subordinado". Por otra parte, el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta 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 patrones 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 un esclavo, un subordinado.

Los autores modernos de derecho del trabajo desechan el concepto de "Subordinación", para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto de "subordinación" se inspira en el artículo 2578 del Código Civil de 1871.

Por lo anterior consideramos que no es nada armónico el artículo 6o. de la Ley Federal del Trabajo; en virtud que establece el principio de desigualdad, pues además de que la obligación que tiene el trabajador al prestar sus servicios los cuales deben ser eficientes, y al cumplir con un deber por realizar un trabajo, el cual no es una "subordinación", por lo que conforme a nuestra forma de pensar consideramos que, el trabajador es aquel que por mediación de un servicio manual o intelectual, o de tipo personal recibirá a cambio una remuneración económica.

También es importante citar el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, - la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Por lo anterior hemos considerado citar lo que nos dice el Maestro Trueba Urbina, en torno a la relación entre trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: Unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría Contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; - pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917 el concepto de Contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijo el constituyente Macías. No se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, si no que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la Ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad. Por ello sostenemos que el contrato de trabajo es un *genus novum* regido por normas laborales de carácter social distintas -- del derecho de las obligaciones de la Legislación Civil.

La teoría Relacionista fué expuesta por Wolfgang Siebert allá por el año de 1935, en el apogeo del Nacional Socialismo en Alemania. Por otra parte para diferenciarla del contrato se estimó que la relación es acontractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas,

porque si la relación de trabajo es contractual, tan sólo podrá aplicarse el derecho objetivo en favor del trabajador.

Entre la relación y el contrato, como dice Cabanellas, - vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre - el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opo- ne al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios, por ello el derecho de trabajo es de aplicación forzosa é inelu- dible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas -- del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garan- tizados los derechos de los trabajadores que se establecen en - las Leyes, así como las ventajas superiores a éstas, que se -- consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zo- na libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la Ley o al contrato colectivo. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, - pues el contrato de trabajo no puede ser substituído por la re- lación de trabajo, como figura autónoma, ya que el propio con- trato se manifiesta a través de la relación laboral.

Lo anterior nos revela con mayor claridad todo lo que - hemos expuesto, ya que en el precepto anterior se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo. Esto

es independiente de todos los actos que la originen. Bien puede ser el acto, un convenio que se formaliza con la celebración del mismo contrato, o en su defecto la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otro caso, casi siempre regirán las Leyes protectoras de los trabajadores.

Es importante también citar al artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Para la prestación de servicios de los trabajadores Mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

I.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

- a).- Los requisitos señalados en el artículo 25.
- b).- Los gastos de transporte, repatriación, traslado - hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que - originen por el paso de la frontera y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda - descontarse cantidad alguna por esos conceptos.
- c).- El trabajador tendrá derecho a las prestaciones -- que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que

vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos.

d).- Tendrá derecho a disfrutar, en el Centro de Trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma de vivienda decorosa é higiénica.

II.- El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III.- El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito:

IV.- El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deben prestarse los servicios; y

V.- Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

Como parte final del articulado veamos el artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice "Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la -- prestación de servicios fuera de la República, salvo que se -- trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

En razón de lo anterior, vemos que el Derecho del Trabajo es un elemento indispensable para las garantías del trabajador mexicano. Ya que el derecho es de índole protectora de la clase trabajadora.

Cuando un trabajador presta sus servicios, bien sea -- en el campo o en la ciudad, éste está produciendo satisfactores, o cambiando o transformando materia prima; por ese sólo hecho, también produce factores económicos, por lo expuesto -- anteriormente dá como resultado absoluto la protección del derecho a la clase trabajadora.

Pues desde 1917.- Estaban establecidas en nuestra -- Constitución algunas prestaciones, como la del reparto de utilidades, que se vertió en la Ley Federal del Trabajo, por ello consideramos al derecho del trabajo con Trueba Urbina como -- reivindicatorio de la clase trabajadora, pues en nuestros -- días, esta clase trata de obtener los elementos capaces de lograr la socialización de los bienes de la producción, así como los medios de la misma producción.

Ahora bien, consideramos que al mencionar que la clase obrera no es factible que ésta clase llegue a recuperar lo que nunca ha tenido, pues sólo se recupera lo que se ha perdido, -- consideramos que el obrero mexicano debe tener todo aquello que lo beneficie, así como la aplicación reivindicatoria desde el punto de vista del derecho laboral. Pues el empleado de confianza sale de estos cánones de la justicia, en la Ley Federal del Trabajo, ya tiene una gran defensa.

Es importante considerar que los beneficios que pudieran derivarse de las mutaciones que ha sufrido la Legislación laboral correspondiente, serían cada día más amplios, y con un eminente sentido socialista; no hay duda que aún los regímenes democráticos van proclamando en sus sistemas normativos, disposiciones de un amplio contenido de beneficio social, tal en el caso de los sistemas de seguridad social que privan en los países altamente desarrollados como los Estados Unidos de Norteamérica, Francia, Alemania, Japón, etc.

En relación a lo anterior, puede vislumbrarse en el panorama venidero de la Historia, que la revolución ideológica social vigente en nuestros días, tendrá como corolario el socialismo en su más auténtica representación.

2.- Concepto de Trabajador de Confianza, en la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que en este capítulo trataremos de enfocar el análisis del concepto del Trabajador de Confianza, con base - en nuestra Ley Federal del Trabajo; así como la forma en que se viene desarrollando un nuestro medio, el trabajador de confianza.

No obstante que a este tipo de personas, no se les hace firmar su contrato individual de trabajo, trataremos de enfocarlo, conforme a las bases jurídicas que nos dá nuestra legislación de trabajo.

Ahora bien, es de vital importancia tener algún concepto de lo que es el trabajador de confianza, y para ello, citaremos el artículo 90. de la Ley Federal del Trabajo; que a la letra dice: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza, de las funciones desempeñadas y nó de la designación que se dé al puesto".

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Se debe destacar que en el artículo 90. de la Ley Federal del Trabajo en que se hace referencia de la categoría de trabajador de confianza, debe ser objeto de reglamentación especial. Es así como esta clase de trabajadores tienen mejores sueldos y

por lo general estos son entes que no tienen las inquietudes - del obrero sindicalizado; no obstante lo anterior, esto no es motivo para que frente a la empresa dejen de ser trabajadores.

Ahora bien, veamos la naturaleza de esta clase de trabajadores, en razón a que son de confianza, haciendo una monografía de los trabajos a desarrollar.

1.- Altos empleados

Gerentes;
Directores;
Administradores;
Representantes.

2.- Trabajadores de confianza.

En razón de sus funciones;
Con actividad de ejercicio;
De dirección;
Inspección;
Vigilancia; y
Fiscalización.

Es necesario que se desarrolle el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: " Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto la obligación en sus relaciones con los trabajadores.

Consideramos que la jerarquización de estos sujetos como trabajadores vienen a hacer una clase muy distinguida dentro de las empresas, pues estos vienen a ocupar altos puestos, por lo consiguiente, son los auténticos empleados de confianza. Así los otros empleados que se dicen de confianza no tienen las características de estos que describe el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, sino los que se señalan en forma general en el artículo 90. de la misma Ley.

Conforme al desarrollo sistemático de la ubicación, y planteamiento de los artículos antes citados, hemos tratado de hacer una proyección de índole clara y concisa no obstante la poca literatura bibliográfica actual, pues en este trabajo, no tratamos de presentar datos históricos o conceptos fuera de esta realidad, porque la trataremos, conforme a la actual legislación del trabajo.

Es importante comentar que en los trabajadores de confianza, si existe alguna modalidad que se imponga por parte de la empresa que tienda a restarle beneficios; serán precisamente los trabajadores de confianza quienes pacten con la empresa todos aquellos elementos importantes que pudieran modificarse a su favor; es decir, la empresa debe garantizar al trabajador los beneficios indispensables para su subsistencia, como es el caso de la casa-habitación; indudablemente que gran parte de estos beneficios mínimos al trabajador ya se encuentran en la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Dentro del mismo término a que se refiere el párrafo anterior, los trabajadores de confianza convendrán con la empresa las modalidades para que se les proporcionen habitaciones.

Es necesario que al establecerse el sindicato, entre este y las empresas deben convenir en todo lo que concierna a las modalidades del derecho que tienen los trabajadores para obtener viviendas cómodas é higiénicas, se debe de presentar un convenio y para que sea válido deberá presentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a fin de que ésta lo apruebe. Hecha la aprobación de los convenios, las Juntas de Conciliación y Arbitraje podrán practicar todas las investigaciones que estimen necesarias para que así se pueda evitar que los trabajadores sean objeto de fraude y así también no se engañe a las Juntas y no se ponga en duda su probidad. También estos convenios deben de ser aprobados por la Junta con el cuidado que se requiere para evitar que no se violen los derechos de la clase trabajadora, ni se logren así realizar acciones fraudulentas, así como evitar actos inmorales entre los sindicatos y las empresas.

Consideramos que todo lo anterior quedará sujeto al control que ha hecho posible el nacimiento del centro nacional denominado INFONAVIT que tiene como finalidad proporcionar habitaciones, tanto a los trabajadores común y corriente como a los empleados de confianza, considerando que estos últimos tienen una forma social un poco más relevante desde el punto de vista económico.

En las disposiciones Generales vemos que se hace men--
ción al artículo 181, que a la letra dice: "Los trabajadores --
especiales se rigen por las normas de este Título y por las Ge--
nerales de esta Ley en cuanto no las contrarian.

Ahora bien, consideramos que se tiene como principal -
objetivo la reglamentación y determinar los trabajos en plan -
particular, también debe ser protegido en forma efectiva a los
trabajadores que prestan sus servicios en forma particular. -
Ya que las normas que se están citando en este Título en rela--
ción a los trabajos de tipo especial solamente se les propor--
ciona el mínimo de beneficios a los cuales tienen derecho a --
disfrutar estos trabajadores, por lo que consideramos que se--
ría mejor aplicar las normas de carácter general de la Ley Fe--
deral del Trabajo.

El maestro Alberto Trueba Urbina nos dice que: "Al es--
tatuarse nuevas normas especiales para trabajadores de auto---
transportes, de maniobras en las puertos, de agentes de comer--
cio, vendedores, viajantes, deportistas, profesionistas, acto--
res y músicos, se confirma una parte de nuestra Teoría inte---
gral, en el sentido de que el artículo 123 de la Constitución
político-social de 1917 no solamente contiene normas protecto--
ras del trabajo humano en el campo de la producción económica
y fuera de éste, comprendiendo obreros, jornaleros, empleados,
domésticos, artesanos, sino a todo prestador de servicios, ya
sea abogado, médico, ingeniero, técnico, taxista, etc., no es
función de la naturaleza expansiva del derecho del trabajador,

sino por disposición expresa del mencionado precepto constitucional. La ley omitió reglamentar el trabajo de los empleados bancarios, los sujetos a pena corporal y otros de características especiales, que tendrán que regirse por las normas generales de la misma.

Veamos lo que se dice en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su Capítulo II.

De los trabajadores de confianza.

Artículo 182 que a la letra dice: "Las condiciones de los trabajadores de confianza serán proporcionados a la naturaleza ó importancia de los servicios que prestan y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajo semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

En este artículo vemos lo que la Ley dice en relación al tema que se trata de el Título de la Tesis, y para ello citamos el comentario que hace el Maestro Trueba Urbina son trabajadores de confianza los que realizan funciones de dirección -- administración, vigilancia y fiscalización con carácter general, es decir, que comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, pues el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, departamento ó oficina, etc. no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo 9º de esta Ley; también tienen el carácter de trabajador de confianza aquellos que realizan trabajos personales o íntimos del patrón. Y en cuanto a las condiciones de trabajo deben imperar las normas que más los favorezcan, teniendo derecho en su caso la prima de anti--

güedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas -- legales.

Artículo 183.- Que a la letra dice: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los re---cuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Por lo anterior consideramos que, los trabajadores de confianza, están plenamente identificados con el patrón y que egtos no pueden, por su ubicación pero no por su incapacidad de -- clase, tener la conciencia revolucionaria, como la tiene la clase obrera sindicalizada.

Consideramos que la actual política del gobierno, que consiste en que se le dé oportunidad a todos los sectores de trabajadores para su sindicalización, quedó frenada con la sindicalización de los "Empleados Bancarios del País", al negarles el -- registro en la Junta de Conciliación y Arbitraje. ,Así también con el movimiento de diversos grupos que han pretendido su sindicalización.

Por lo que esos sectores no cuentan con el apoyo del gobierno y por ende de las demás autoridades del país; y menos -- con la aprobación de los directivos patronales.

También el artículo anterior priva de todo derecho a esas clases trabajadoras, pues los deja fuera de la protección de esta Ley que venimos analizando en el renglón de empleados de confianza.

Es de pensar que la Ley de 1970 es en el renglón de los "Trabajadores de Confianza" inconstitucional, ya que sólo priva de los derechos a un grupo de empleados y nó a todos baste el hecho de que no tienen derecho a sindicalizarse, y los aleja de la participación de la huelga, ya que la huelga es la única arma con la que el empleado se puede defender, pues sirve como balanza que regula las fuerzas económicas entre el patrón y el obrero.

Es importante considerar que son situaciones de Hecho y Derecho, pues aunque existan enunciados normativos autorizando, la conveniencia política, o sea el hecho no lo permite; tal es el caso enunciado de los empleados de alta jerarquía en la Banca.

3.- Concepto de Trabajador de Confianza en la Ley Federal de - los Trabajadores al Servicio del Estado.

Dado que nuestro estudio es eminentemente comparativo y según lo enunciado en los apartados anteriores del presente capítulo, sobre lo que es trabajador y trabajador de confianza en la Ley Federal del Trabajo, es importante enunciar lo correspondiente a la legislación burocrática. Por todos es sabido y casi como criterio unánime que trabajador es el sujeto, con esa calidad y en pleno ejercicio de sus derechos, así como, con capacidad de goce y ejercicio que realiza una actividad determinada, tendiente a un objetivo de la producción; ahora bien; la complejidad de los sistemas y el avance en la administración han hecho surgir elementos normativos y diferenciadores que para este caso nos identifica quienes son los trabajadores de confianza en el Derecho que pudiéramos denominar burocrático, de esta manera, atenderemos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional que en su artículo 5o. dispone quienes son trabajadores de confianza; de tal manera:

Artículo 5o.- Son trabajadores de confianza:

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

II.- En el Poder Ejecutivo: los Directores y Subdirectores Generales; Jefes y Subjefes de Departamento o Instituto; Tesoreros y Subtesoreros; Cajeros Generales; Contralores; Con--

tadores y Subcontadores Generales; Procuradores y Subprocuradores Fiscales; Gerentes y Subgerentes; Intendentes; encargados directos de adquisiciones y compras; Inspectores de impuestos, derechos, productos y aprovechamientos y de servicios públicos no educativos; Inspectores y personal técnico adscrito a los Departamentos de Inspección y Auditorías; Auditores y Subauditores Generales; Jueces y Arbitros; Investigadores Científicos; Consultores y Asesores Técnicos; Vocales; Consejeros Agrarios; Presidentes y Oficiales Mayores de Consejos, Juntas y Comisiones: Secretarios de Juntas, Comisiones o Asambleas; Directores Industriales; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; Conciliadores é Inspectores de Trabajo; Delegados; miembros de Comisiones Especiales, Intersecretariales é Internacionales; Secretarios Particulares en todas sus categorías; los que integran la planta de la Secretaría de la Presidencia; empleados de las Secretarías Particulares o Ayudantías autorizadas por el Presupuesto; Jefes y Empleados de Servicios Federales. - Empleados de servicios auxiliares destinados presupuestalmente a la atención directa y personal de altos funcionarios de confianza; Director de la Colonia Penal de Islas Marías; Director de los Tribunales y de los Centros de Investigación para Menores; Jefe de la Oficina Documentadora de Trabajadores Emigrantes; Jefe de la Oficina del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana; Agentes de los servicios de Información Política y Social; Jefes, Subjefes y Empleados de Servicios Federales encargados de Agencias del servicio de Población; Jefes de Oficinas Federales de Hacienda; Administrado-

res y Visitadores de Aduanas; Comandantes del Resguardo Aduanal; Agentes Hacendarios; Investigadores de Crédito; Directores y Subdirectores de Hospitales y Administradores de Asistencia; Jefes de Servicios Coordinados Sanitarios; Directores Médicos y Asistenciales; Agentes Generales de Agricultura y Ganadería y de Industria y Comercio; Investigadores de Industria y Comercio; Visitadores Generales; Procuradores Agrarios y Auxiliares de Procurador Agrario; Gerentes y Superintendentes de Primera a Cuarta en Obras de Riego; Capitanes de Puerto; Directores y Subdirectores de las Escuelas Normales del Distrito Federal y del Instituto Politécnico Nacional.

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

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

III.- En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso;

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador Mayor, el Oficial Mayor de la Contaduría, los Auditores y el Pagador General.

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

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

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

a) En el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado: miembros de la Junta Directiva; Director General; Subdirectores: Auditor General y Subauditor; Contador General; Coordinador; miembros de la Comisión Nacional de los Servicios Médicos; Representantes Foráneos del Instituto; Jefes de Departamento: Cajeros Generales; Intendentes Generales y Jefes de Servicios Generales; Procuradores; Auditores y Subauditores; Secretarios Particulares y Auxiliares; así como - Consejeros, Asesores Técnicos; y personal de los miembros de la Junta Directiva, Director General, Subdirectores y Auditor General.

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

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

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

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

c) En el Instituto Nacional de la Vivienda: Consejeros; Director: Secretario General; Oficial Mayor; Coordinador General de Obras; Secretarios Particulares; Jefes de Departamento; Contralor General; Asesores Técnicos; Supervisores de Obras;

Administradores de Unidades de Habitación; Intendentes; Jefes é Inspectores de Zona de Recuperación; Visitadores Especiales; Cajeros y Contador General.

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

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

f) En el Instituto Nacional Indigenista: Director y Subdirector General; Secretario General y Tesorero; Jefe de la Comisión Técnica; Directores, Subdirectores; Jefes de Departa-

mento; personal adscrito a las Secretarías Particulares; Intendente General; Administrador y Cajero del Centro Coordinador Indigenista; Vocal Ejecutivo y Administrador del Patronato de Artes é Industrias Populares.

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

h) En la Comisión Nacional de Seguros: Directores, Audidores, Visitadores é Inspectores; Jefes y Subjefes de Departamento y Jefes de Sección, Contadores, Auxiliares de Contador é Ingeniero Auxiliar.

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

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

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

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

El Dr. Trueba Urbina hace un comentario al respecto y así nos dice:

"Conforme a lo preceptuado por la fracción XIV, del Apartado B), del Artículo 123 Constitucional, solamente en la Ley se puede determinar qué cargos o empleos se deben considerar de confianza; por tanto, para que un trabajo sea considerado de confianza se requiere que así se establezca por la disposición legal, es decir, por una norma jurídica emanada del Poder Legislativo. No obstante lo anterior, tomando en cuenta que el artículo 2o. de la Ley para el control por parte del Gobierno Federal de los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal, le otorga facultades al Ejecutivo Federal para crear por decreto organismos descentralizados, estimamos que en esos casos, en dicho decreto se deben precisar -- los cargos que serán considerados de confianza".

Es importante destacar que existe mucha razón en lo expuesto por el Maestro Trueba, ya que se deben seguir especificando de acuerdo con la creación de nuevos organismos, quienes son trabajadores de confianza esto en acatamiento al viejo principio que donde la ley no distingue no se debe distinguir.

Las proposiciones de mejoras según mi criterio, las enunciaré en el último capítulo del presente estudio.

CAPITULO III.- DE LOS DERECHOS Y DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

1.- En la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo precedente hicimos referencia al -- concepto de Trabajador tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la correspondiente de los Trabajadores al Servicio del Estado; por lo tanto resulta importante dentro de este Capítulo, hacer -- referencia a los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores de -- Confianza; de esta manera, iniciaremos lo conducente en la Ley -- Federal del Trabajo; en efecto, los derechos y obligaciones de -- los trabajadores de confianza los deducimos de los Artículos -- 9, 11, 143, 182, 183, 184, 185 y 186 de la Ley Federal del Traba -- jo; El Artículo 9o. hace referencia a la categoría de trabajador de confianza y lo condiciona a la naturaleza de las funciones -- que desempeñe y no en relación a la designación de que se le ha -- ya hecho objeto; el Artículo 11o. de la Ley en comentario esta -- blece que los trabajadores de confianza enunciados son represen -- tantes del patrón y como tal, el patrón queda obligado con los -- trabajadores, por los actos que los mismos empleados de confianza hagan a su nombre; por su parte el Art. 143, de la ley en cues -- tión contiene a lo referente al salario en relación a la canti -- dad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria no -- incluye alguna otra prestación; el numeral 182, de la misma ley, establece las condiciones de trabajo las que serán proporciona -- dos en relación a la naturaleza de los trabajos que realicen los trabajadores de confianza; tales condiciones de trabajo no serán inferiores en tratándose de trabajos semejantes dentro de un mig

mo establecimiento. El siguiente Artículo en debido orden excluye como representantes de los trabajadores en los organismos que se constituyan de acuerdo con la correspondiente ley.

El Artículo 184 de la misma ley, extiende el beneficio del contrato colectivo a los trabajadores de confianza, con excepción de que en el mismo contrato se excluya a los empleados de tal categoría.

La disposición contenida en el artículo 185 contempla el caso de la rescisión de trabajo cuando se pierda la confianza por parte del patrón al trabajador; tal disposición contiene también lo referente a que esto operará aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que alude el artículo 47 de la misma ley que venimos comentando; por último el Artículo 186 contempla el supuesto de que el trabajador de confianza cuando haya sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, con la excepción de la existencia de una causa superior para su separación definitiva.

En lo relación a lo expuesto debemos comentar que las disposiciones enunciadas adolecen de muchas fallas; desde luego, que en el último capítulo enunciaremos las sugerencias de mejora.

2.- En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Desde luego que, en la Legislación Burocrática — los empleados de confianza practicamente estan excluidos de ella y para referirnos a lo que pudiera considerarse como sus derechos,

es importante recurrir a la transcripción de una serie de laudos en los que deducimos los derechos de esta clase trabajadora; en efecto así tenemos:

Empleados de confianza. (Art.5o.) Cuando el Titular de la plaza de Revisor "J" de la Dirección de Aguas y Saneamiento del Departamento del Distrito Federal, realice funciones de inspección, tal empleado y plaza deben estimarse como de confianza. (Laudo: Exp.No. 108/60. Rafael Vázquez del Castillo Vs. Jefe del Departamento del D.F.)

Empleados de confianza. (Art.5o.) El empleado — cuyas funciones estén encaminadas a realizar investigaciones sobre Hidrología, Altimetría, Fisiografía, Edafología y Regiones Físicas; o a dirigir gráficas, cartas o texto, desempeña una — plaza de Investigador Científico y Consultor Técnico de Oficina Superior; empleo que indiscutiblemente es de confianza de acuerdo con lo establecido en el artículo 4o. Fracción II inciso b) — del Estatuto Jurídico (Laudo: Exp. No. 29/56. C. Jorge Avilio — Vivo E. Vs. C. Secretario de Comunicaciones y O.P.).

Empleado de confianza. (Art.5o) El hecho de que — un trabajador que ocupe una plaza de confianza ingrese al Sindicato de la Dependencia donde preste sus servicios, no le confiere la calidad de empleado de base. (Laudo: Exp.No.451/CO. Manuel G. Zapata Chiclaaza Vs. Jefe del Departamento del Distrito Federal.)

Empleado de confianza.(Art.5o) El Tribunal de Arbitraje ha sostenido invariablemente que el personal de las Policías es de confianza, sólo cuando realiza precisamente esas funciones, y por la misma razón, considera como de base al personal

administrativos que realiza las mismas funciones que las equivalentes a esas categorías en las distintas unidades burocráticas. (Laudos: Exp. No. 400/49. Gabriel Hernández González Vs. Procurador de Justicia del Distrito y Territorios Federales.)

Empleados de confianza, Inspector de 7a. de la Dirección General de Pesca e Industrias Conexas. (Art. 5o) Los Inspectores de 7a. de la Dirección General de Pesca e Industrias Conexas, son empleados de confianza, por tener funciones análogas a las de los Inspectores de Impuestos, estando comprendidos en el artículo 4o Fracción II inciso b) del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. (Laudos: Exp. — 236/52. Pablo Cota Luna Vs. Secretario de Marina Nacional.)

Empleados de confianza. Inspector del Servicio de Limpia del Departamento del Distrito Federal. Los Inspectores de la Oficina del Servicio de Limpia del Departamento del Distrito Federal, son empleados de confianza, de acuerdo con la fracción II inciso b) del artículo 4o. del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. (Laudos: Exp. No. 377/53. — Enrique Hernández González Vs. Jefe del Departamento del Distrito Federal.)

Empleados de confianza, Inspectores de Servicios del Departamento del Distrito Federal. (Art. 5o) Los Inspectores autoridad supernumerarios de la oficina de Reglamentos, son trabajadores de confianza, por estar comprendidos en el inciso b) de la fracción II del Artículo 4o. del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. (Laudos: Exp. No. 123/53 Herculano Gochi Monte Vs. Jefe del Departamento del D.F.)

Empleados de confianza. Investigador Fiscal "A". (Art 5o.) Los Investigadores Fiscales "A", son empleados de confianza, por así - determinarlos el Decreto de 14 de octubre de 1943 que creó dicha plaza; de conformidad con lo dispuesto por el último párrafo del artículo 4o. del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. (Laudo: Exp. No. 328/55. Luis R. Esquer Lugo Vs. Secretario de Hacienda y Crédito Público.)

Empleados de confianza. (Art. 5o) La plaza de Inspector de la Oficina de Espectáculos de la Dirección General de Gobernación, es de confianza, por estar incluida dentro de la -- clasificación general de Inspectores que ha hecho la Suprema -- Corte de Justicia de la Nación. (Laudo: Exp. No. 373/53 G. Alberto- González Brambila Vs. C. Jefe del Departamento del Distrito -- Federal.)

Empleados de confianza. (Art. 5o) La plaza de Ins-- pector del Servicio de Control Administrativo, Inspección y Super-- visión de la Dirección de Obras Públicas del Departamento del -- Distrito Federal, es de confianza, por estar incluida en el artí-- culo 4o. fracción II inciso b) del Estatuto Jurídico, por tratar-- se de un empleo, cuyas funciones son las de un Inspector de Ser-- vicios. (Laudo: Exp. No. 61/53 C. Abel Velázquez Rojas Vs. C. Jefe-- del Departamento del D.F..)

Empleados de confianza. (Art. 5o.) La plaza de Ins-- pector "G" de Pesca es de confianza, por lo tanto, trabajador de esa especie la persona que la ocupe. (Laudo: Exp. No. 97/960. Tomás - Romanillo Rodrigo Vs. Srio. de Industria y Comercio.).

Empleados de confianza. (Art. 5o.) La plaza de Ing-- pector "K" de la Oficina de Espectáculos, es una plaza de confian--

na, y por lo tanto trabajador de ese género la persona que la —
ocupe. (Laudo: Exp. No. 451/960. Manuel G. Zapata Dhigleazza Vs. Jefe
del Departamento del Distrito Federal.)

Empleado de confianza. (Art. 5o.) La plaza de Ins—
pector Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Número 28 de la Ciudad de Tuxpan, Ver., es de confianza, en aten—
ción al nombramiento mismo y a las funciones propias del cargo.
(Laudo: Exp. 287/959. Luciano Castillo Quintero Vs. Srío. de Trabajo
y Previsión Social.)

Empleado de confianza. (Art. 5o.) La plaza de Inves—
tigador Fiscal "A", es un empleo de confianza atento a lo que —
puede en la última parte del artículo 4o. y primer párrafo del—
artículo 5o. del Estatuto Jurídico. (Laudo: Exp. No. 303/56. C. Al—
berto Acevedo Michaus Vs. C. Srío. de Hacienda y Crédito Público.)

Empleado de confianza. (Art. 5o.) La plaza de Jefe—
del Departamento "F" de Correspondencia y Archivo de la Dirección
General de Administración de la Secretaría de Comunicaciones y —
Obras Públicas, es de confianza, por estar incluida en la enume—
ración que hace el Estatuto Jurídico en su artículo 4o. fracción—
II inciso b). (Laudo: Exp. 72/57. G. Carlos León Miranda y otros Vs.
G. Secretario de Comunicaciones y O.P.)

Empleados de confianza. (Art. 5o.) La plaza de Jefe
"P" de Oficina del Departamento Autónomo de Turismo, debe consi—
derarse de confianza, atento al contenido del artículo 4o. Estatua—
rio. (Laudo: Exp. No. 145/960. Roberto Hernández Orozco Vs. Jefe—
del Departamento Autónomo de Turismo.)

Empleado de confianza. (Art. 5o.) La plaza de Juez—
"B" Comisario, es de confianza, y por tanto empleado de ese gé—

nero la persona que la ocupe. (Laudo: Exp.No.253/50.Francisco Jardinez Xopa Vs. Jefe del Departamento del Distrito Federal.)

Empleados de confianza. (Art.5o.) La plaza de Policía de Tercera de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes de confianza, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso c) de la fracción II del artículo 4o. Estatutario.(Laudo: Exp.No. 319-959. J. Jesús Guerrero Jiménez Vs. Srio. de Comunicaciones y Transportes.)

Empleados de confianza. (Art.5o.) La verdadera connotación del párrafo relativo, del artículo 4o. del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, es la de que, son empleados de confianza solamente los miembros representativos que integran las Comisiones Internacionales, no así los trabajadores al servicio de dichas Comisiones por el solo hecho de laborar en ellas.(Laudo: Exp. No. 116/48.Reynaldo Galindo Jimeno Vs. Comisión México-Americana para la Erradicación de la Fiebre Aftosa.)

Empleados de confianza. (Art.5o) Las plazas de recaudador-Sellador adscritas a la Dirección del Impuesto sobre matanza de ganado del Departamento del Distrito Federal, son plazas de confianza, por lo tanto las personas que las ocupen son empleados de este género, pues desempeñan funciones análogas a las de un Inspector de Impuestos, quedando clasificados como tales dichos empleados atento lo dispuesto por el artículo 4o. Fracción II inciso b) del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión .(Laudo: Exp.No.99/960.-Jefe del-

Departamento del D.F. Vs. Sindicato de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.)

Empleados de confianza (Art.5o.) Los inspectores-"J" del 14o.dependientes de la Dirección General de Pesca, son empleados de confianza, por quedar comprendidos en la categoría de Inspectores y demás por tener funciones de inspección y vigilancia de las actividades pesqueras, en los términos del artículo 48 de la Ley de Pesca y del artículo 102 de su Reglamento, — publicado el primero de febrero de 1933.(Laudo:Exp. No.258/956.- C. Cristina Barrera Vda. de Flores Vs. C. Secretario de Marina - Nacional.)

Empleados de confianza. Los Jefes y Empleados de Servicios Federales tienen el carácter de.(Art.5o.) Las plazas — de Jefes y Empleados de Servicios Federales fueron creados por — una Ley expedida por el Poder Legislativo, promulgada por el — Presidente de la República y publicada en el "Diario Oficial" — de la Federación de 10 de enero de 1958; ahora bien, como del — texto de la Ley que las creó, se desprende que las mismas son de confianza, resulta indudable que el actor al demandar su reinstalación en la plaza de Empleado "Q" de Servicios Federales, reclama una plaza de confianza, no estando por lo mismo tutelado — por el Estatuto Jurídico, y en tal virtud, este Tribunal de conformidad con lo dispuesto por los artículos 4o. y 5o. Estatutarios, resulta incompetente para conocer de este conflicto.(Laudos: Exp.No.27/63.Domingo Diego Ramírez Vs. Jefe del Departamento de Turismo.)

Empleados de confianza. Los Trabajadores supernumerarios por este solo hecho, no son empleados de. (Art.5o.y 6o.)-

Se ha resuelto ya invariablemente que los trabajadores supernumerarios, por el solo hecho de tener este carácter, no son de confianza; es necesario que la naturaleza de la plaza esté determinada como de confianza en el artículo 4o. del Estatuto Jurídico o que a su vez, el Titular pudiese probar ante el Tribunal que la función de la plaza desempeñada por el actor, era análoga a las funciones de los trabajadores considerados como de confianza, en la enumeración limitativa del artículo 4o. del Estatuto. (Laudó: Exp. N. 96/56. Florentino Carbajal Pintado Vs. C. Secretario de Hacienda y Crédito Público.

Empleados de confianza. Personal de la Dirección General de Investigaciones. (Art. 5o.) Todo el personal adscrito a la Dirección General de Investigaciones de la Procuraduría General de Justicia del Distrito y Territorios Federales, desempeña empleos de confianza, en los términos del artículo 1o. de la Ley Orgánica del Ministerio Público reformado por el Decreto que se publicó en el "Diario Oficial" de 31 de diciembre de 1946, en concordancia con el artículo 4o. Fracción II del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. (Laudó: Exp. No. 713/47. Ana Arechavaleta Galindo Vs. Procurador General de Justicia del Distrito y Territorios Federales.).

Empleados de confianza. Los Peritos de Tránsito adscritos a la Oficina Central Calificadora de Infraacciones, son de confianza, pues sus funciones consisten en determinar las faltas administrativas o bien rendir peritajes en los juicios penales desempeñando una labor correspondiente a Consultores Técnicos Auxiliares de Oficinas Superiores, catalogados en el artículo 4o. fracción II inciso b) del Estatuto Jurídico. (Laudó: Exp. No. 341/56-

C. Adolfo Frutos Salgado Vs. C. Jefe del Departamento del D.F.)

Empleados de confianza. (Art. 5o.) Si la calidad de empleado de confianza no acarrea consigo la incompetencia de este Tribunal, se lleva implícita la consideración de que siendo empleado de confianza un trabajador, está al margen de los derechos y prerrogativas que el Estatuto otorga a todos los empleados de base. (Laudo:Ex.No.425/61. Pablo Castillo Cervera Vs. Srío. de Gobernación.

Empleados de confianza. Art. 5o.) Si un empleado de base que ocupa un puesto de confianza comete faltas en este último y por ello es cesado, la misma causal no puede servir para solicitar su cese en la plaza de base.(Ejecutoria:Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje, 1963, P.53.A.D. 6248/54.Srío. de Hacienda y Crédito Público Vs. Tribunal de Arbitraje.)

Empleados de confianza.(Art.5o.) Al no estar comprendido un empleado en la enumeración que hace la fracción II del artículo 4o. del Estatuto, Para poder establecer que el mismo es de confianza, es necesario que el Titular demuestre en forma indubitable la similitud de funciones entre el empleado en cuestión y uno de los clasificados como de confianza.(Ejecutoria:Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje,1963,p 54-A.D.6400/51, 3020 — 51,Agustín Castro Vs. Tribunal de Arbitraje. Exp. Laboral 227/50.

Empleados de confianza. (Art.5o.) El principio general que rige el Estatuto Jurídico, es el que los trabajadores al Servicio del Estado deban ser protegidos por el mismo, — de manera que los empleados de confianza que están fuera de su —

protección constituyen la excepción dentro del principio general y consiguientemente los preceptos que determinan cuáles empleos de confianza son limitativos, en tal virtud para que un empleo deba catalogarse como tal, debe estar perfectamente determinado en dichos preceptos con la designación que los presupuestos — de Egresos o las leyes y reglamentos que rige a cada Dependencia le hayan dado, pues de lo contrario deben estimarse como de base. (Ejecutoria: Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje, 1963, p. 54.A.D. 2050/51. Jefe del Departamento del D.F. Vs. Tribunal de Arbitraje.)

CAPITULO IV.- ANALISIS CRITICO DE LA SITUACION QUE GUARDAN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN RELACION CON LAS LEGISLACIONES -- CITADAS.

1.- De las acciones.

A la manera clásica tradicional de los romanos, -- acción es el hecho de perseguir en juicio lo que nos es debi-- do; de esta manera deducimos que la acción surge como consecuen-- cia de la existencia de un derecho que nace por el incumplimien-- to de otra persona que no haya cumplido con un acuerdo de volun-- tades. De esta manera, en términos genéricos y dentro del or-- den laboral, diremos que a través de las conquistas de los traba-- jadores, nos hemos percatado, que sus derechos han aumentado; -- derechos consagrados en la legislación laboral y desde luego al incumplirse los mismos obviamente surge la acción que se debe -- hacer valer; indiscutiblemente que el incumplimiento de un -- acuerdo de voluntades, lleva a deducir los derechos ante los -- tribunales correspondientes.

Considérense de gran importancia los siguientes artícu-- los, ya que por su contenido normativo, ejercen las acciones a las que tiene derecho el trabajador; en primer lugar citaremos -- el artículo 48 que a la letra dice: "El trabajador podrá solici-- tar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indem-- nice con el importe de tres meses de salarios".

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón

la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Para complementar el artículo anterior citaremos también al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Las Indemnizaciones a que se refiere el artículo 49 consistirán.

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo de terminado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salarios y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación al empleado de confianza, contiene

entre otras las siguientes Tesis:

TESIS # 432.- PAGINA 828

El empleado de Confianza debe ser despedido con causa justificada, puesto que el artículo 123, Fracción XXII de la Constitución no hace distinción alguna entre empleados de planta y empleados de confianza y el régimen de esa fracción se aplica a unos y otros.

TESIS # 577.- PAGINA 1051

Son empleados de confianza los Inspectores de Servicios, Impuesto y Derechos de cualquiera de las dependencias del Gobierno Federal. Tales empleados no están sujetos a las normas del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

También citaremos al Maestro Sánchez Alvarado en lo que comprende al empleado de confianza, pues él nos dice que, la labor del empleado de confianza comunmente está más cerca del empresario o patrón, este tipo de trabajadores generalmente desempeñan labores de dirección, administración, vigilancia o trabajos personales del patrón, en virtud de que trabajan bajo la dirección y dependencia de otro.

2.- DE LAS ACCIONES QUE PUEDEN EJERCITAR LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Ahora bien, es de considerar que dadas las circunstancias de la exposición anterior, debemos citar al artículo 32 -

de la Ley Federal del Trabajo, en relación a las acciones que pueden ejercitar los trabajadores de confianza, el cual a la letra dice: "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo dá lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Consideramos que al hacer valer unas de las acciones contenidas en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo - si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión - a que se refiere el artículo 47, según lo dispone el propio artículo 185.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley, conforme a lo ordenado por el artículo 185.

Por lo anterior vemos que esta disposición deja al empleado de confianza en un término de desventaja, ya que en esta Ley, se puede rescindir con facilidad el contrato de trabajo de los empleados de confianza.

De la misma manera, tenemos que tratar uno de los aspectos que más hace crítica la condición de los trabajadores de confianza y que se refiere a la terminación de sus relaciones de trabajo; así se vé que no hay ninguna diferencia establecida por el artículo 123 Constitucional, en lo de la rescisión de las relaciones de trabajo. Por lo que ningún trabaja

dor, cualquiera que sea la condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo. -- Por tal motivo, se debe considerar que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza aquellos elementos por me dio de los cuales se rigen las rescisiones de las relaciones de trabajo, pues si esto ocurriera, los trabajadores de con-- fianza quedarían en igualdad a los demás; circunstancias que no se dan, en razón a la clasificación de trabajadores que la propia Ley establece.

3.- La Antijuricidad en la Fracción III del Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

La constante relación laboral existente entre los factores de la producción: trabajo y capital, o sea, trabajador y patrón nos llevan a una serie de reflexiones, por los diferentes enunciados normativos; tal es el caso del análisis del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo; en efecto, tal numeral hace referencia al que el patrón queda eximido de la obligación de restituir al trabajador, mediante indemnizaciones que el propio patrón debe pagar y a los que hace referencia el propio artículo 50 de la Ley que nos ocupa, resulta interesante para nuestro estudio y ya que es nuestro tema central, del de los Trabajadores de Confianza al hacer referencia a la Fracción III del citado artículo 49, ya que tal fracción contempla el supuesto de los propios trabajadores de confianza.

En razón de lo anterior, convenimos con el criterio del señor Dr. Alberto Trueba Urbina, de que se trata de una disposición que en su esencia es procesal; sin embargo, en nuestro criterio, pudiéramos apuntar y mejor dicho afirmar que esta Fracción III en comentario pudiere calificársele de antijurídica ya que por su esencia es contraria al derecho; la anterior afirmación, tiene en base en la siguiente: sin duda existe dentro de las acciones específicas en análisis, una clasificación de clases en cuanto se refieren a los trabajadores; y así una de estas clases es la de nuestro estudio, o sea, la de los trabajadores de Confianza; en efecto, lo antijurídico reside en que al trabajador de confianza en el caso que venimos analizando, no tendrá derecho

a ser reinstalado y esto sin duda es contrario al espíritu del artículo 123 Constitucional, ya que tal orden normativo supremo no distingue entre clases de trabajadores, trátese de empleados de base o de confianza.

Conforme a lo precedente, es importante reflexionar sobre lo siguiente: la calidad de empleado de confianza o que algunos le llaman alto empleado, es determinada por la propia capacidad del individuo; sin duda esto incluye el grado de preparación educacional además de la cultural y la experiencia que el propio trabajador ha adquirido, para detentar una posición de alto empleo. Desde esta premisa, diremos que resulta peligroso llegar a la jerarquía de empleado de confianza, ya que, la preparación, la cultura, la experiencia, etc., resultan peligrosas para la estabilidad en el empleo de quienes se encuentran dentro de esta categoría. La norma jurídica debe en esencia y en alcance tener el elemento que contenga en su conjunto lo equitativo, o sea, la justicia; por tal motivo resulta contrario a derecho o calificándolo tajantemente, antijurídica la disposición III del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

En el siguiente enunciado y dentro del apartado de las proposiciones, haré referencia a lo que a mi juicio debe contener beneficios y no perjuicios sobre el particular que vengo comentando.

Por otra parte, ya que nuestro estudio es analítico y comparativo, resulta importante hacer ahora referencia sobre este particular que venimos analizando, a la legislación Federal del

Trabajo Burocrático; en efecto, no debemos desconocer que si bien es cierto que los empleados de confianza están excluidos de protección por parte de esta legislación de trabajo burocrático, y que tal afirmación la encontramos en forma contundente en el artículo 8o. de esta legislación específica, tales empleados de confianza se acogen a los beneficios que en materia de seguridad social los encontramos en la Fracción XIV del Apartado B, del Artículo 123 Constitucional. Al respecto estamos de acuerdo con el criterio del Dr. Alberto Trueba Urbina quien sobre el particular manifiesta: " Es conveniente que se expida un Estatuto especial para los empleados de confianza a efecto de que sean objeto de protección en el ejercicio de sus funciones en la misma forma en que se hace con los miembros del Ejército, Armada y Servicio Exterior, etc....."

Por tal motivo si la disposición constitucional, dentro de un orden jerárquico normativo, es superior a la propia legislación burocrática, esta misma contiene deficiencias, ya que, no consagra los beneficios para los trabajadores de confianza a los que hace referencia el propio artículo 123 Constitucional.

4.- Proposiciones.

En razón de lo sustancial analizado dentro de este capítulo, y a manera de epílogo, es menester consignar lo siguiente:

a).- Es importante el análisis de la Ley Federal del Trabajo en los preceptos que hacen referencia a los trabajadores de confianza, para que tales ordenamientos se adecuen a la realidad histórica, política y jurídica en que vivimos, ya que es obje

tivo del derecho y más del específico, denominado laboral el proteger sin distinción a los trabajadores aún tratándose de los denominados de confianza.

b).- Tal análisis deberá llevar aparejada las reformas a los artículos que correspondan y el espíritu del nuevo orden normativo deberá plasmar el haber captado con toda sensibilidad el momento social en que vivimos.

c).- En lo que se refiere a la legislación del trabajo burocrático y que también contiene la distinción de trabajadores, debemos afirmar de la misma manera que es importante la revisión y en su caso las reformas é inclusión de preceptos que con toda claridad y que también capten la realidad social en que se vive, contengan los beneficios para los trabajadores de confianza ya que, lo enunciado por el orden constitucional supremo debe ser acogido por la norma específica del derecho burocrático que debe contener los beneficios enunciados de nuestra Carta Magna; y

d).- Pudiere dejarse como un elemento de reflexión - el siguiente: El agrupar en una sola legislación a los trabajadores en términos generales y desde luego considerándolos con los correspondientes derechos y obligaciones; la distinción de trabajadores de confianza en mi concepto no es un calificativo del todo feliz ya que, como expuse anteriormente la categoría de jerarquías entre trabajadores nos lleva al concepto nada agradable de distinción de clases y la alta jerarquía o mediana jerarquía de los trabajadores, debe determinarse por su aptitud, experiencia, preparación, etc.

5.- Beneficios que pudieran derivarse de las proposiciones enunciadas.

Entre otros, las reformas y modificaciones a los numerales correspondientes, nos llevaría a considerar a las legislaciones citadas, como mejor integradas; desde este punto de integración, resultaría benéfico para el debido equilibrio entre los factores de la producción como es el caso del trabajo y el capital.

Los derechos y obligaciones tanto de patrones como de trabajadores quedarán decorosamente delimitados y decimos lo anterior, en virtud de que los lineamientos normativos son perfectibles y no perfectos; basta y sobra el decir que en material laboral las legislaciones correspondientes en análisis han mejorado en sus alcances y contenido este desde luego por las demandas de justicia social reivindicatorias de los trabajadores.

El hecho del mejor acondicionamiento de estos órdenes legislativos, así como, del equilibrio óptimo entre los factores de la producción y de delimitar decorosamente los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores, traerá como consecuencia incluso, dentro del orden jurisdiccional y del juzgador, el mejor cause para la resolución de los problemas que en esta materia sean presentados al arbitrio de quien deba emitir decisiones sobre las diferencias planteadas.

Para concluir, debo insistir en ese ideal de justicia de los clásicos romanos que lleve a la realidad jurídica de plasmar en el orden normativo correspondiente, aquellos anhelos de igualdad y de justicia social que en nuestra actualidad juristas como Trueba

Urbina, han optado en llamar elementos reivindicatorios. Cuando - se capte con sentido de justicia y acorde al momento histórico im- perante las exigencias del momento social, tendremos normas jurídi cas que nos lleven a una concepción auténtica, de dar a quien lo - suyo.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:-** EL CONCEPTO DE TRABAJADOR DESDE LA ANTIGÜEDAD HASTA NUESTROS DIAS HA SUFRIDO MUTUACIONES DIVERGENTES, PARA QUE EL MISMO TENGA OTRA REALIDAD EN NUESTROS DIAS.
- SEGUNDA:-** EN LA HISTORIA DE LA HUMANIDAD EL TRABAJADOR HA SIDO OBJETO DE VEJACIONES, QUE EL PROPIO TRABAJADOR SE HA ESFORZADO EN SUPERAR, MEDIANTE SUS LUCHAS QUE CON -- SIGNA LA HISTORIA LABORAL.
- TERCERA:-** LA SITUACION QUE GUARDAN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, DESDE UN PUNTO DE VISTA COMPARATIVO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, HA SIDO ESTUDIADA EN LA PRESENTE MONOGRAFIA, PARA SEÑALAR LAS BASES DE -- PROTECCION A QUE ASPIRA EL TRABAJADOR.
- CUARTA:-** LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE -- CONFIANZA, DEBEN SER DEBIDAMENTE DELIMITADOS PARA -- EL MEJOR EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION, ASI COMO, PARA SENTAR LAS BASES PARA SU MEJOR UBICACION EN EL SUPUESTO DE PRETENDER, DIRIMIR CON -- TROVERSIAS O EMITIR RESOLUCIONES EN ESTA MATERIA.
- QUINTA:-** CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL TRABAJADOR DE CONFIANZA QUE SE LE DECIDA INJUSTAMENTE, SE LE -- DEBE PROTEGER CONFORME A LO DISPUESTO POR LOS ARTI -- CULOS 48, 49, 50 Y DEMAS RELATIVOS DE ESTA LEY.

SEXTA:- ES NECESARIO QUE SE EXPIDA UN ESTATUTO ESPECIAL, PARA -
PROTEGER A LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA CON LA FINALIDAD
DE TUTELARLOS EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES PARA -
QUE SEA ACORDE A LOS BENEFICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL -
ENUNCIADOS EN LA FRACCION XIV APARTADO B, DEL ARTICULO
123 CONSTITUCIONAL.

SEPTIMA:-LAS ACCIONES QUE PUEDEN EJERCITAR EL TRABAJADOR DE ---
CONFIANZA, SON LAS QUE SE DESPRENDEN DEL ARTICULO 185-
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

OCTAVA:- A LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA SE LES DEBERIA DEJAR EN -
LIBERTAD, PARA EJERCITAR SU DERECHO DE ASOCIACION SIN-
DICAL, AUN EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO-
DEL ESTADO.

NOVENA:- CONSIDERO QUE EL TRABAJADOR DE CONFIANZA, ES TAMBIEN -
SUCEPTIBLE DE SER EXPLOTADO Y QUE LA LEY FEDERAL DEL -
TRABAJO Y LA BUROCRATICA NO CUMPLEN SU FUNCION SOCIAL-
Y MUCHO MENOS EN EL ASPECTO REIVINDICATORIO Y TUTELAR-
DE ESTA CLASE TRABAJADORA.

DECIMA:- ES IMPORTANTE INCIDIR EN LAS REFORMAS Y ADICIONES A -
LAS LEGISLACIONES CITADAS, PARA RESPONDER EN DEBIDA ---
FORMA A LA REALIDAD HISTORICA, POLITICA Y JURIDICA DE-
NUESTROS DIAS.

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

- Cavazos Flores Baltazar."Mater Et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo."
- "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos."
- D. Lozzo Juan."El Derecho del Trabajo."
- De la Cueva Mario."Derecho Mexicano del Trabajo."
- "Enciclopedia Espasa Calpe."
- "Enciclopedia Jurídica Omba. "
- "Gide Rist Carlos."Historia de las Doctrinas Económicas."
- Palavicini Felix."Historia de la Constitución 1917."
- Trueba Urbina Alberto."Ley Federal del Trabajo."
- Trueba Urbina Alberto."Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado."
- Trueba Urbina Alberto."El Nuevo Artículo 123 Constitucional"
- Trueba Urbina Alberto."El Artículo 123 Constitucional."