

246
25j



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

246
2Ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

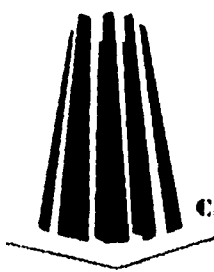
CAMPUS ARAGON

LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL EN
RELACION A LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA

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

LILIA MARBAN CLEMENTE

ASESOR: LIC. ENRIQUE CABRERA CORTES



CAMPUS
ARAGON

SAN JUAN DE ARAGON ESTADO DE MEXICO 1996.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A DIOS:

Le agradezco, haberme permitido nacer con vida y ayudarme en todo lo que hago.

A MIS PADRES:

ESPERANZA CLEMENTE MORALES Y EULALIO MARBAN VERGARA; por otorgarme el más grande tesoro que una hija puede tener; su amor y apoyo para todo lo que realizo y quiero realizar; asimismo por inculcarme el deseo de aprender, que me ha ayudado a luchar para seguir adelante... trataré de no defraudarlos.

A MIS HERMANOS:

AIDA, ANGEL, VIDAL, MIGUEL, GERARDO, CIRINO, MIRIAM Y HECTOR; por darme fuerzas para seguir adelante, ofreciendome su ayuda incondicional y desinteresada durante toda mi carrera... siempre les estaré agradecida.

Con cariño y respeto: Lilia Marbán Clemente.

A MI ASESOR:

Le agradezco, toda la ayuda que me brindo para poder realizar mi trabajo de tesis, y con esto poder obtener un título que me respalde dentro de mi carrera profesional.

A LA LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ:

Le estoy agradecida, por otorgarme lo más valioso que podría ofrecer a un alumno "su sabiduría", mediante esa ayuda y conocimientos que son necesarios para podernos abrir paso ante los obstáculos que surgen cuando se desea alcanzar alguna meta en la vida... gracias por todo.

A MI TIO:

FAUSTO CLEMENTE MORALES; gracias por la ayuda desinteresada que durante muchos años me ha brindado... siempre le estaré agradecida.

A MIS AMIGAS:

ELY Y ARACELI; por todo su cariño y apoyo incondicional que siempre me han dado, espero que siempre sigamos como hasta ahora...gracias por creer en mi.

I N D I C E

	Pag
INTRODUCCION	1
 CAPITULO PRIMERO: ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL DERECHO MEXICANO	
1.1. Los Trabajadores de Confianza en el Derecho Mexicano.	3
1.1.1. Antecedentes	5
1.1.2. Actualidad	6
1.2. Marco Juridico de los Trabajadores de Confianza en el Derecho Mexicano	17
1.2.1. Concepto de Trabajador de Confianza	21
1.2.2. Requisitos para ser considerado Trabajador de Confianza	25
1.2.3. Regulación de los Derechos de los Trabajadores de Confianza	29

**CAPITULO SEGUNDO: EL DERECHO DE INDEMNIZACION
CONSTITUCIONAL**

2.1. Finalidad de la Indemnización Constitucional	33
2.2. Requisitos necesarios para tener derecho a la Indemnización Constitucional	40
2.3. Consecuencias para los Trabajadores al no otorgarseles el Derecho de Indemnización Constitucional	60

**CAPITULO TERCERO: VIOLACION AL DERECHO DE
INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL EN
RELACION A LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA**

3.1. Estudio del artículo 123 Constitucional, en relación a los Trabajadores de Confianza	67
3.2. Análisis del Capítulo Cuarto, Título Segundo, de la Ley Federal del Trabajo	101
3.3. Estudio del Capítulo de los Trabajadores de Confianza de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	108
CONCLUSIONES	117
BIBLIOGRAFIA	119

INTRODUCCION

En esta tesis, se van a tratar temas de importancia para los trabajadores de confianza y su situación jurídica dentro de nuestro derecho laboral, por ser trabajadores que han quedado en el olvido por nuestros legisladores, cuando se dedican a modificar, reformar o crear artículos o disposiciones jurídicas a favor de los trabajadores en general; sin tomar en cuenta a nuestros trabajadores de confianza, los cuales juegan un papel importante en cualquier fuente de trabajo, por lo que consideramos que su existencia es imprescindible para el mejor funcionamiento de dicha fuente.

Los temas a tratar en la presente tesis, son fundamentales; como saber que los trabajadores de confianza, son personas físicas que prestan a otra persona física, moral o al propio Estado un servicio material, intelectual o de ambos generos; también, hablaremos de las circunstancias que se generan cuando este tipo de trabajadores son despedidos sin causa justificada, siendo un ejemplo de las mismas, la situación económica del trabajador y de su familia despues del despido, y para poder salir adelante el trabajador acepta cualquier empleo, independientemente de que este sea de menor categoría y sueldo, por tener responsabilidades y obligaciones como cualquier persona.

Otro tema importante, es saber, que los trabajadores de confianza del aparatado "B" no están protegidos por ninguna de las leyes de trabajo existentes por carecer de la estabilidad en el empleo, por lo que consideramos que para que se les proteja jurídicamente hablando, no es

necesaria la creación de todo un Estatuto especial, sino que basta con reformar el artículo 123 de nuestra constitución en su apartado respectivo y con eso sería suficiente ya que por ser nuestra carta magna de mayor jerarquía en nuestro derecho, debe de cumplirse al pie de la letra, independientemente de que otro precepto legal contenga una disposición en contrario.

Asimismo, analizaremos el capítulo cuarto, título segundo de la Ley Federal del Trabajo y el capítulo de los trabajadores de confianza de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; por ser legislaciones importantes dentro del presente tema.

También estudiaremos los requisitos para ser considerado trabajador de confianza, tanto para los trabajadores del apartado "A" como para los del "B" del artículo 123 constitucional, y por mencionar algunos de estos, diremos que los trabajadores deben de realizar, una función en materia de dirección, inspección, fiscalización y vigilancia, entre otros.

Pero cuando un trabajador pasa a formar parte de la categoría de confianza, sus derechos se ven afectados, en el sentido de que si pertenecen al apartado "A" del artículo 123 constitucional; cuando sean despedidos y quieran demandar su reinstalación, no podrá ser esto posible y las indemnizaciones que otorga la ley en estos casos son mínimas sin alcanzar para nada; y, si forman parte del apartado "B" del mismo artículo, al pasar a ser trabajadores de confianza, inmediatamente serán excluidos de la ley burocrática y dejarán de contar con la estabilidad en el empleo, quedando así, desprotegidos en caso de despido.

CAPITULO PRIMERO: ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL DERECHO MEXICANO.

1.1. Los Trabajadores de Confianza en el Derecho Mexicano:

Uno de los temas conflictivos y confusos en nuestro derecho laboral, es el relativo a los trabajadores de confianza; ya que lo que se ha escrito en torno a ellos es bastante discutible; pues, se podría pensar que todo trabajador que no pertenece a la categoría de confianza no tiene derecho a que se le contrate en ninguna fuente de trabajo; por ser entonces de desconfianza, lo que sería falso, pues lo primordial en cualquier trabajo es la lealtad, honradez y confianza de los trabajadores hacia el patrón.

Estos empleados, denominados por algunos autores de "cuello alto" y de los que dicen que ni siquiera sienten las inquietudes de la clase obrera, si tienen el carácter de trabajadores frente a los empresarios, o patronos. El Maestro Mario de la Cueva manifiesta que "debe de hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de las empresas, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos y el orden esencial que deben reinar entre sus trabajadores; esto es, a los trabajadores que en cierto modo representaban al patrón, a los que más frecuentemente tomaban decisiones, a los administradores y a los vigilantes, se les empezó a calificar como empleados

de confianza, ya que aunque eran trabajadores se les consideraban "cuasi patronos" de todos sus subordinados".¹

Estos trabajadores, empezaron a identificarse cada vez más con las empresas en donde prestaban sus servicios, en las discusiones de los Contratos Colectivos estaban siempre del lado del patrón pues, sabían que de antemano a ellos se les otorgarían mejores prestaciones, convirtiéndose así en los privilegiados del derecho laboral, incluso cuando un trabajador sindicalizado sobresalía era elevado a la categoría de confianza.

Con el tiempo, se acabaron los privilegios de los que gozaban dichos trabajadores, ya que las conquistas de los trabajadores sindicalizados eran cada vez mayores, y en muchos casos superaban a las de los trabajadores de confianza que empezaron a molestarse por la situación laboral que iban obteniendo, motivo por el cual, los patronos, para mantenerlos al margen les comenzaron a otorgarles algunos reconocimientos, como diplomas, medallas y cualquier otro que fuera por su desempeño laboral.

Esta situación originó muy pronto la proliferación de sindicatos de empleados de oficina y de comercio propiciándose con esto la celebración de contratos de protección. Dicho contrato era para los trabajadores de confianza como una garantía de que ya no iban a decaer más sus derechos que ya tenían ganados.

¹ De la Cueva Mario. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO I
Editorial Porrúa, México 1972. Segunda Edición
Página 197.

1.1.1. Antecedentes:

El análisis de este tema, nos sugiere la necesidad de recordar la situación en que se encontraban los funcionarios, empleados públicos y en general todo trabajador tenía a su cargo actividades consideradas como de confianza; y podemos comenzar diciendo que, en relación a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, durante un largo lapso eran regidos junto con los trabajadores de base, por el derecho administrativo y en consecuencia todas las relaciones de trabajo estaban subordinadas a las disposiciones de este derecho; ya que se normaban por órdenes, acuerdos y otras disposiciones.

siendo hasta 1925, cuando aparece una organización oficial al servicio de los burócratas; y en 1932 se dictó un acuerdo en el sentido de que los empleados del Poder Ejecutivo no fueran removidos de su cargo sino por justa causa en el acuerdo relativo a la organización del servicio civil que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 12 de abril de 1934, dicho acuerdo sería aplicado a todas las personas que desempeñaran cargos, empleos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión, quienes quedaban excluidos de dicho acuerdo serían los altos empleados, supernumerarios y todos los empleados de confianza.

Debemos señalar que esta disposición presidencial si benefició a los trabajadores del Estado pero nunca a los trabajadores de confianza; aunque esta haya sido el antecedente del Estatuto para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, lo que fue una muy buena base para elevar los derechos de la burocracia a nivel

constitucional, al crearse el apartado "B" del artículo 123 de nuestra carta magna.

Con esto, la burocracia se desarrolló progresivamente y el Estado Mexicano quedó sujeto a la jurisdicción laboral burocrática, que era encargada de dirimir conflictos de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus servidores, excluyendo por lógica a los trabajadores de confianza.

El Estatuto estuvo en vigor, hasta 1941, ya que en este año se promulgó un nuevo Estatuto, aunque en realidad se trataba sólo de una reforma al que ya estaba vigente; pues, este Estatuto era totalmente igual al de 1938, adicionándole algunos nuevos cargos o empleos a los llamados "de confianza", a los que en realidad no les era aplicable la protección del Estatuto, pues podían ser removidos libremente por los titulares.

El acuerdo sobre reglamentación y fundamentación del servicio civil trazó el primer ensayo jurídico de protección sistemática de las relaciones de los trabajadores públicos, funcionarios y el gobierno federal mexicano siendo antecedente de este acuerdo el proyecto de "Ley de servicio civil" publicada en el tomo I, número 4, en 1935 en la revista "política social".

1.1.2. Actualidad:

En el tiempo actual, los trabajadores de confianza ya son identificados de clase frente al patrón, pero en algunos casos referentes a los trabajadores de confianza

del apartado "B" del artículo 123 de la constitución no se les otorgan las prestaciones laborales más elementales a que deben tener derecho, por esto y por ser cada vez mas difícil la situación de estos trabajadores, pensamos hablar de este tema, ya que para nosotros estos trabajadores se encuentran entre la espada y la pared, lo que no es muy grato para ellos, por lo que esperan que al conocerse y analizar de manera minuciosa su situación jurídica algún día ésta se pueda mejorar un poco y puedan obtener algunos derechos fundamentales que merecidamente les corresponden.

El Maestro Guillermo Cabanellas establece que, "dentro de la categoría de empleados de confianza entran los que por su responsabilidad tienen que desempeñar delicadas tareas y los que por así exigírselos su actividad siempre cuentan con su honradez, con fe y apoyo especiales por parte del empresario y dirección de la empresa."²

Como podemos darnos cuenta, en ninguna de las fracciones del apartado "B" del artículo 123 de nuestra constitución, se habla de la situación jurídica de los trabajadores de confianza al servicio del estado, después de que estos son despedidos injustificadamente; aunque se supone que por ser trabajadores deben de ser amparados por dicho artículo como sucede con los trabajadores de confianza del apartado "A" del mismo artículo.

Pero, considerando que las leyes de trabajo son reglamentarias del artículo 123 de nuestra constitución, no está bien que la ley burocrática haga marginación alguna, en cuanto a los derechos que les corresponden a

² Cabanellas Guillermo. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL TOMO III
Buenos Aires Argentina 1989. Veinte y Una Edición
Página 424.

sus trabajadores de confianza y antes de que limiten en algunos derechos a estos trabajadores; pensamos que primero la constitución debe de hacer alguna mención al respecto.

Actualmente, los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, pero si pueden organizar sus sindicatos especiales lo que para nosotros es un derecho erróneo toda vez que los trabajadores de confianza difícilmente forman algún sindicato, pues sus jefes al enterarse, lo primero que hacen es rescindir su contrato laboral; manifestando la "pérdida de confianza"; para evitar que si estos trabajadores son del apartado "A" del artículo 123 constitucional, no puedan ser reinstalados y con esto tengan que buscar otro empleo; y si forman parte del apartado "B" del mismo artículo, no tengan derecho ni siquiera a una indemnización constitucional por despido.

Además de que los artículos 46 fracción II y el artículo 931 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, previenen que en caso de huelga, si se ofrecen como prueba el recuento de los trabajadores, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza; lo que para nosotros es anticonstitucional; en virtud de que se les niega su garantía de audiencia, al respecto nuestro Tribunal Colegiado pronunció la ejecutoria que se describe a continuación:

"Los trabajadores de confianza carecen de derecho a declarar. De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a huelga, pues así se deduce del

artículo 183 que dispone que esta clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría de los casos de huelga; y el artículo 462 fracción II, nos indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que si pueden ir a la huelga si en el momento de recotar a los huelguistas, sus votos no fuesen tomados en consideración, produciéndose así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen voto en el momento de determinarla y la mayoría de los trabajadores están a favor o en contra del movimiento. Además esta interpretación de la Ley es acorde con los principios que la inspiraron, porque en el artículo 9 se estatuyó quienes son los trabajadores de confianza; que resultan ser los directores, representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de aquél a quien sustituyan en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores en la protección de la Ley no pueden ser considerados iguales a los demás que si están facultados a emplazar a huelga, a lo que hay que agregar por último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en número a los que no lo son, de lo que se sigue que siempre entén en minoría. Tribunal Colegiado en materia de trabajo del primer circuito. (amparo en revisión con número 207/76. sindicato de trabajadores de confianza de la empresa constructora nacional de carros de ferrocarril, 16 de febrero de 1977. mayoría de votos, disidente Rafael Pérez Miravete. Informe del Presidente de la Suprema Corte, 1977, Colegiados, Página 279)".

Ahora bien, refiriendonos a otro tema de importancia para los trabajadores de confianza, hablaremos de sus relaciones de trabajo; ya que las disposiciones del artículo 123 constitucional establecen que ningún trabajador cualquiera que sea la condición en que éste preste sus servicios, puede ser despedido de manera injustificada de su empleo.

Además, no será suficiente la voluntad del patrón, para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe un motivo razonable de pérdida de la confianza, siempre y cuando se trate de trabajadores de ésta categoría; y a falta de este motivo, la autoridad competente debe de decidir si el despido fue de manera justificada o injustificada.

Entendiendo, como motivo razonable de pérdida de la confianza, una circunstancia de valor objetivo susceptible de conducir razonablemente, a la pérdida de dicha confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley.

Otro punto importante que tratar, con respecto a estos trabajadores de confianza, es que nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, establece en su artículo 9 lo siguiente:

Artículo 9.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto, y son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Y esto, obscurece más el panorama de este tipo de trabajadores.

Pero, continuando con el análisis de la situación actual de los trabajadores de confianza, podemos citar lo que nos dice el Maestro Baltasar Cavazos Flores, ya que nos dice "que en el año de 1962 por iniciativa del entonces Presidente de nuestra República; el Licenciado Adolfo López Mateos, se reglamentó la fracción IX del artículo 123 constitucional para otorgar una participación de las utilidades a todos los trabajadores, sin referirse en algún momento a alguna limitación para los trabajadores de confianza."³

Sin embargo, el artículo 127 fracción II de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece que "...Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades, siempre que el salario que perciban no sea mayor del que corresponde a un trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la misma empresa o a falta de éste el trabajador de planta con las mismas características, considerándose este salario aumentado en un veinte por ciento como salario máximo"; y con esto los trabajadores de confianza fueron afectados en su derecho a participar en las utilidades, un derecho que la propia constitución otorga a todos los trabajadores.

Ahora bien, en lo referente a la estabilidad en el empleo, nuevamente el Maestro Cavazos Flores nos señala "que las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional fueron reformadas en el año de 1962 para otorgarles dicha estabilidad a todos los trabajadores mexicanos, sin referirse particularmente a los trabajadores de confianza, y mucho menos a los

³ Cavazos Flores Baltasar. LECCIONES DE DERECHO LABORAL
Editorial Trillas, México 1989. Sexta Edición
Página 118.

trabajadores de confianza que pertenecen al apartado "B" del artículo 123 de nuestra constitución."⁴

Mientras tanto, el Maestro Euquerio Guerrero, nos dice que "Sin el grupo de trabajadores de confianza no se puede ni se podrá concebir la existencia de una empresa sanamente organizada, y la experiencia ha demostrado que en aquellas empresas en donde el sindicato limita a un mínimo absurdo de empleados de confianza, la administración es deficiente y el manejo del negocio se ve constantemente entorpecido."⁵

Para terminar con este punto manifestaremos, que si un trabajador de confianza es promovido de un puesto de planta, y se le pierde la confianza, debe volver a su antiguo puesto, salvo que exista causa justificada para su separación definitiva, originándose con esta situación, dos problemas: el primero; que la pérdida de la confianza con ser un hecho subjetivo, no puede el patrón concluir que el empleado no merece su confianza, sin antes partir de un hecho objetivo.

Con referencia al párrafo anterior el Maestro Euquerio Guerrero nos menciona un ejemplo "un cajero, que sea afecto a concurrir a lugares donde se hacen apuestas o a practicar juegos de azar; si el patrón lo sabe se justifica que le pierda la confianza, aunque en sus cuentas no reporte faltante alguno, pues la pasión del juego lleva a los hombres a apostar el dinero ajeno; para ilustrar este ejemplo nos transcribe la jurisprudencia siguiente:

⁴ Cavazos Flores Baltasar. Op. cit. Página 108.

⁵ Guerrero Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO I
Editorial Porrúa. S.A., México 1980. Undécima Edición
Página 45.

"empleados de confianza, separación injustificada de los. La pérdida de la confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo, debe entenderse fundada cuando existan circunstancias que sean motivo para que tomando en cuenta la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, haya meritos para separar al trabajador y sustituirlo por otra persona. Quinta Epoca, Tomo XLIV Página 4417. Cía. Minera Asarco, S.A."⁶

Mientras que el Maestro Néstor de Buen Lozano, nos dice que "en realidad, no existen reglas a propósito de los motivos que pueden determinar la pérdida de la confianza, por lo que se puede afirmar que se trata de una cuestión en la que opera la facultad discrecional de los tribunales de trabajo; aunque se sabe que si un trabajador de confianza había sido previamente promovido de un puesto sindical, la pérdida de la confianza no autoriza a la separación del trabajador, el cual tiene derecho a volver al puesto de planta."⁷

Aunque, en un juicio laboral, todo trabajador que tenía un puesto de planta antes de tener el puesto de confianza; y que sea despedido, podrá pedir su reinstalación en la plaza que estaba desempeñando, de la cual fue despedido injustificadamente o la indemnización constitucional a que tiene derecho por ser trabajador, pero, no se le otorgará la reinstalación si se comprueba y demuestra el por que de la pérdida de la confianza; esto si se trata de trabajadores del apartado "A" de nuestro artículo 123 constitucional, ya que los trabajadores de

⁶ Ibidem. Página 262.

⁷ De Buen Lozano Néstor. DERECHO DEL TRABAJO I
Editorial Porrúa, S.A., México 1976, Segunda Edición
Página 189.

confianza del apartado "B" del mismo artículo, ni siquiera lo pueden intentar, toda vez, que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado desde un principio los excluye como trabajadores y con esto no existe protección alguna para ellos en dicha Ley.

Para un mejor entendimiento de la parte final del precepto anterior, señalaremos, dos artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que nos manifiestan al respecto lo siguientes:

Artículo 5.- Son Trabajadores de Confianza:

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

II. En el Poder Ejecutivo: Los Directores y Subdirectores Generales; Jefes y Subjefes de Departamento o Instituto; Tesoreros y Subtesoreros; Cajeros generales; Contralores; Contadores y Subcontadores Generales; Procuradores y Subprocuradores Fiscales; Gerentes y subgerentes; Intendentes, Encargados directos de adquisiciones y compras; Inspectores de impuestos, derechos, productos, 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 y Asambleas; Directores Industriales; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; Conciliadores e Inspectores de Trabajo; Delegados; Miembros de Comisiones Especiales,

Intersecretariales e Internacionales; Secretarios Particulares o Ayudantías autorizadas por el presupuesto; Jefes y Empleados de servicios auxiliares destinados presupuestalmente a la atención directa y personal de altos funcionarios de confianza; Directores de la Colonia Penal de las Islas Mariás; 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; Administradores y Visitadores de Aduanas; Comandantes del Resguardo Aduanal; Agentes Hacendarios; Investigadores de Crédito; Directores y Subdirectores de Hospitales y Administradores de Asistencia; Jefes de Servicios Coordinados Sanitarios; Directores Médicos y Asistenciales; Agentes Generales de Agricultura y Ganadería y de Industria y Comercio; Investigadores de Industria y Comercio; Visitadores Generales; Procuradores Agrarios y Auxiliares de Procurador Agrario; Gerentes y Superintendentes de Primera a Cuarta en Obras de Riego; Capitanes de Embarcación o Draga; Patronos o Sobrecargos que estén presupuestalmente destinados a unidades; Capitanes de Puerto; Directores y Subdirectores de las Escuelas Normales del Distrito Federal y del Instituto Politécnico Nacional.

En los Departamentos de Estado y en las Procuradurías de Justicia, también: Jefes y Subjefes de Oficina; Supervisores de Obras y Agentes del Ministerio Público; los Agentes de la Policías Judiciales y los Miembros de las Policías Preventivas. Han de considerarse de base

todas las categorías que con aquella clasificación consigne el catálogo de empleos de la Federación para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las Dependencias o Entidades, formaran parte de su catálogo de puestos.

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 la Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: El Contador y Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los Funcionarios mencionados. En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero.

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

Artículo 8.- Quedan excluidos del régimen de ésta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional, y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio

Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

1.2. Marco Jurídico de los Trabajadores de Confianza en el Derecho Mexicano:

En este apartado, explicaremos a grandes rasgos el marco jurídico de este tipo de trabajadores, y más adelante se irá desglosando en los puntos siguientes; comenzaremos diciendo que respecto a este tema, el Maestro Mario de la Cueva, en su libro Derecho Mexicano del Trabajo I, explica que, "cuando nació nuestro derecho del trabajo, ya se habían dictado en Europa las leyes de protección a los empleados por lo que el legislador juzgó que no existía motivo alguno para crear tratamientos distintos; ya que, aunque la ley ha mejorado ligeramente la condición de estos trabajadores de confianza, y toda vez que el motivo razonable de un despido, deberá ser probado por el patrón y sino lo prueba, el trabajador podrá ejercitar las acciones que proceden por un despido injustificado; aún así, en la evolución del derecho del trabajo se ha sostenido la idea de que ésta categoría de trabajadores desaparezca."⁸

De lo antes mencionado, podemos decir que lo que el Maestro Mario de la Cueva nos menciona, es muy cierto, pero para que los trabajadores de confianza desaparezcan

⁸ De la Cueva Mario. DERECHO DEL TRABAJO I
Editorial Porrúa, S.A., México 1960, Segunda Edición
Página 421.

es imposible, y en estos tiempos menos pueden desaparecer, por ser tiempos muy difíciles para los grandes empresarios siendo con esto indispensable un trabajador de confianza, en cualquier área de trabajo.

Respecto a la idea de justicia social en que descansa la ley, ésta se inspira solamente en la parte proteccionista del artículo 123 constitucional en favor de los trabajadores, de acuerdo con el concepto universal que se tiene de la misma; siendo un ejemplo de esto que la justicia social, busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común; sin embargo es muy notoria la desigualdad entre los trabajadores y los patrones, siendo así imposible una justicia social para un trabajador de confianza, al ser despedido por su patrón de una manera injustificada.

Refiriendonos a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, en una forma concreta, podemos establecer que estos trabajadores si gozan de las medidas de protección al salario y beneficios de seguridad social, pero no la estabilidad en el empleo y por lo consiguiente ni el derecho de indemnización constitucional; aunque se trate de un despido injustificado, y es que cualquier trabajador de ésta categoría independientemente de pertenecer al apartado "A" o al "B" del artículo 123 de nuestra constitución, está en grandes desventajas frente a su patrón en un juicio laboral; manifestándolo de ésta manera por lo que nos dicen las siguientes jurisprudencias:

"Si en un juicio arbitral en el que un trabajador reclama el pago de la indemnización constitucional de tres

meses de salarios, por injusto despido, y el correspondiente pago de los salarios caídos durante la tramitación del conflicto, en su oportunidad, el patrono niega en todas sus partes la demanda formulada, por los conceptos antes expresados, y explica que el trabajador era empleado de confianza en los términos del artículo 126 fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, y que debido a su mal manejo en el desempeño de sus labores fue despedido, resulta que como la disposición legal citada, previene que el contrato de trabajo terminará por perder la confianza del patrono, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización y vigilancia; si en el caso, todas las pruebas rendidas tienden a demostrar otras causas distintas que pudieran haber sido las que determinaran el despido y no las alegadas por la parte demandada, tales como la incompetencia o la deficiencia de los servicios que prestaba el trabajador, es claro que tales causas de posible rescisión del contrato de trabajo son enteramente distintas de la pérdida de la confianza, que es la que precisamente se refiere la fracción X del artículo 126 mencionado, aún admitiendo el carácter de empleado de confianza que se atribuye al trabajador, por lo que si la junta respectiva no tuvo por demostrada la incompetencia del trabajador ni la deficiencia de sus servicios, y las consideraciones que hace para desahogar las diversas probanzas rendidas son fundadas, toda vez que se refieren a una causa de rescisión que no podía ser tenida en cuenta, porque no formó parte de la litis, y, en un último análisis, si transcurrieron más de treinta días desde la fecha en que principió a prestar sus servicios el trabajador, es evidente que de conformidad con lo prevenido por el artículo 121 en su fracción I, tal causa de rescisión no podía invocarse después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador, debiendo, por tanto,

concluirse que la junta respectiva no omitió la aplicación de lo dispuesto en los artículos 126, fracciones IX y X y 121 fracción XVI, de la Ley Federal del Trabajo y no existe, por consiguiente violación alguna de garantías individuales."

Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo LVIII, pá. 178. "Comisión permanente de vigilantes de la clínica obrera veinte de noviembre", 5 de octubre de 1938. 4 votos.

Mientras que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que es la autoridad competente para resolver los conflictos existentes entre los trabajadores al servicio del Estado y las entidades correspondientes; dice que "no se incurre en violación de garantías, si se absuelve del pago de indemnización constitucional y salarios caídos, que sean reclamados por un trabajador de confianza que alegue un despido injustificado, si en autos se acredita por el patrón tal carácter, pues los trabajadores de confianza no están protegidos por el artículo 123 constitucional, apartado "B" en cuanto a la estabilidad en el empleo, y sólo están protegidos en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del régimen de seguridad social que les corresponde.

Siendo por esto, que en la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos da a entender que es conveniente la expedición de un Estatuto especial para los trabajadores de confianza, a efecto de obtener una protección en el ejercicio de sus funciones,; de la misma forma en que se hizo con los miembros del ejército, a lo que nosotros decimos que **NO ES NECESARIO TODO UN ESTATUTO ESPECIAL** para poder proteger a estos trabajadores, y, sólo

basta con reformar algunas fracciones del artículo 123 constitucional en su apartado "B" ya que por ser nuestra constitución el Estatuto de mayor jerarquía en nuestro país; esto sería suficiente para que este tipo de trabajadores mejoren mucho su situación jurídica dentro de nuestro derecho laboral; principalmente cuando sean despedidos injustificadamente.

1.2.1. Concepto de Trabajador de Confianza:

Hablar del concepto de trabajador de confianza, es algo que siempre nos llevará a observar y encontrar ideas diferentes sobre la definición de los mismos; pero también nos guiará a una conclusión bien definida de lo que son los trabajadores de confianza, los cuales están más desprotegidos por las leyes laborales de nuestro país y aún por nuestra propia constitución, por lo que trataremos de dar una buena definición de ellos, además de una buena propuesta, para que dejen de ser la clase de trabajadores menos protegidos por nuestro derecho laboral.

Al respecto, consideramos importante definir lo que es un trabajador; y nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8 establece que, "trabajador, es la persona física o jurídica que presta un trabajo personal subordinado"; distinguiéndose con esto, los siguientes elementos:

- a) Sujeto obligado (persona física)
- b) Objeto de la obligación (prestación de servicios)
- c) Naturaleza de la prestación (personal y subordinada)

- d) Sujeto favorecido o beneficiado (persona física o persona moral)

Con todo acierto, nuestra Ley actual, precisó conceptos al señalar que el trabajador debe de ser una persona física y quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador; al agregar que para los efectos del precepto, se entiende por trabajo "toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio."

Toda vez que la Ley, requiere que el trabajador sea una persona física excluyendo a las personas morales, y que la prestación del servicio debe ser personal porque así lo exige nuestra doctrina nacional; podemos darnos cuenta que nuestra Ley, solamente se refiere al trabajador, como uno de los elementos de la relación laboral pero, es usual emplear la expresión de "empleados", refiriéndose con este término a los trabajadores de oficina, un obrero de fábrica o cualquier otro trabajador y de cualquier fuente de trabajo.

En tanto, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 3 define al trabajador como "toda persona, que presta un servicio físico, intelectual o de ambos generos, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales"; señalandonos al mismo tiempo, que los trabajadores se dividen en:

- a) Trabajadores de base
- b) Trabajadores de confianza

Los trabajadores de confianza a su vez, se dividen en dos grupos: Los que tienen una función general en la empresa o establecimiento; y, los que efectúan trabajos vinculados directa y personal con el patrón.

Son empleados de confianza, los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan, o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe o apoyos especiales por parte del empresario o dirección de la empresa; por su concepto la posición de los trabajadores de confianza es distinta a los demás trabajadores, ya que como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por su patrón, para que el contrato de trabajo no pueda seguir surtiendo sus efectos, principalmente en los casos de inamovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen. Los empleados de confianza son "trabajadores" y su relación de trabajo es laboral, con la peculiaridad de que si su patrón le pierde la confianza, el vínculo contractual no puede seguir subsistiendo.

Para el Maestro Alberto Briseño Ruiz, después de un análisis cuidadoso del artículo 9 de la iniciativa presidencial, que es el que contiene el concepto de trabajador de confianza; llegó a la conclusión de que, "debía conservarse en los términos en que se encuentra redactado en ella, pero se juzga conveniente precisar su significado, toda vez que la categoría de trabajador de confianza, según el precepto y sus ideas contenidas en su exposición de motivos de la iniciativa, depende de la naturaleza de sus funciones que desempeñe el trabajador, y no de la denominación que se le de al puesto, por lo que trae como consecuencia que la determinación de la categoría, debe hacerse por los caracteres de la función y

no por la actividad que desempeñe el trabajador, de tal manera que cuando se habla en el precepto de funciones que tengan carácter general resulta indispensable, porque si toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor concreta, un trabajador de confianza traería como consecuencia que sólo los trabajadores de las categorías más simples se les determinaría como trabajadores de base o trabajadores de planta."⁹

Mientras que para el Autor Baltasar Cavazos Flores, el artículo 9, de la Ley Federal del Trabajo vigente "es contradictorio en cuanto al párrafo primero que califica de correcto, contradiciendo el segundo, el cual previene que, determinadas funciones tienen el carácter de confianza sólo cuando tengan carácter general lo cual no es exacto; por lo que el autor estima que este artículo vino a complicar más la situación de los trabajadores de confianza, manifestando además que en el artículo 7 de la misma ley, se podía definir bien a los trabajadores de confianza; toda vez que dicho precepto considera al trabajador, como una persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado; y para poder ayudar a los trabajadores de confianza, se les debe de suprimir del capítulo de trabajos especiales, para que se les apliquen integralmente las demás disposiciones que las relativas a los trabajadores generales."¹⁰

Mientras que para el autor citado la definición de trabajador de confianza, podía quedar en el artículo 7 de nuestra Ley Federal del Trabajo; para nosotros esta

⁹ Briseño Ruiz Alberto, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO I
Editorial Harla, México 1985
Página 138 y 139.

¹⁰ Cavazos Flores Baltasar. Op. cit. Página 93, 97 y 98.

definición quedaba bien en el artículo 3 de la misma Ley, pero del año de 1931, por establecer que trabajador, es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos generos en virtud de un contrato de trabajo; queriendo decir con esto, que dicho artículo no debió haber sido reformado en cuanto a su contenido y sólo debía de haberse incluido en él a los trabajadores de confianza.

Analizando el precepto anterior, nos dimos cuenta que el artículo 3 de la Ley Federal del trabajo de 1931, estaba muy bien definido y redactado en cuanto a la definición de "trabajador", siendo solamente necesario, para lograr una buena definición de "trabajador de confianza" dos reformas:

Artículo 3.- Trabajador de confianza, es toda persona física que presta a otra persona física, moral o entidad federativa, un servicio material, intelectual o de ambos generos, y que por la responsabilidad que tienen cuentan con el apoyo especial de su superior, dentro de su fuente de trabajo.

1.2.2. Requisitos para ser Considerado trabajador de Confianza:

Para ser considerado trabajador de confianza, todo trabajador que no lo es, debe de reunir ciertos requisitos, los cuales una vez cumplidos, elevan de puesto al "trabajador"; gozando con esto un mejor salario que los trabajadores no pertenecientes a ésta categoría, pero con

esto también pierden algunos derechos esenciales; como es el caso de los trabajadores al servicio del Estado, que pierden la estabilidad en el empleo, al convertirse en de confianza y los trabajadores del apartado "A" del artículo 123 constitucional pierden el derecho de ser reinstalados en su empleo cuando son despedidos y éstos demanden la reinstalación en su empleo.

Ahora bien, antes de dejar bien definidos los requisitos, de los cuales nos interesa hablar, estudiaremos las diversas características de las funciones de dichos trabajadores de confianza, toda vez que estos juegan un papel importante dentro de este apartado.

Motivo por el cual, consultamos al Maestro Euquerio Guerrero en su libro Manual de Derecho del Trabajo; en el que nos menciona "que despues de un breve análisis a las funciones indispensables de confianza, puede decir que, en materia de dirección se entiende que los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo, pero con la delegación de autoridad, lo que es indispensable en todo negocio, pues los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y estos a su vez, repiten el proceso de delegación hasta llegar a los niveles más bajos en la jerarquía administrativa; respecto al caso de la inspección, vigilancia y fiscalización nos dice, que no puede haber distinción alguna, pues incluso los trabajadores que tienen el cargo de veladores, deben ser personas de confianza del patrón y la obligación de éstos es la de reportar a su superior las anomalías encontradas, lo que induce a sostener que de lo contrario, estos trabajadores por ser sindicalizados se encontrarán entre la espada y la pared; cuando el patrón les obligue a

reportar todas las anomalías encontradas y el sindicato por su parte les ordene no hacerlo o viseversa."¹¹

Además de las funciones que fueron señaladas en el precepto anterior, se incluyen aquellas con las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento y otras estrictamente confidenciales, como las que competen a los secretarios particulares, ayudantes, etc., por así contribuir estos, al desarrollo de la función patronal que abriga relaciones internas y externas en la negociación respecto de otras empresas, de las autoridades o del público en general.

Muchos tratadistas, dicen que para ser trabajador de confianza, sólo basta ser masoquista y saber leer y escribir, lo cual es para mí, una falta de respeto muy grande hacia todos los trabajadores de confianza que como cualquier otro trabajador trabaja para salir adelante y mantener o ayudar a las personas que dependen de él, motivo por el que no se les debe de agredir de ninguna manera.

Con todo lo antes mencionado, ahora sí, de una manera concreta, podemos dejar establecidas los requisitos necesarios para que un trabajador sea considerado como trabajador de confianza, siendo estos los siguientes:

Para ser considerado trabajador de confianza, respecto a los trabajadores del apartado "A" del artículo 123 constitucional se necesita:

- 1) Realizar una función en materia de dirección

¹¹ Guerrero Enquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO II
Editorial Porrúa, S.A., México 1976
Página 44.

- 2) Realizar una función en materia de inspección
- 3) Realizar una función en materia de vigilancia
- 4) Realizar una función en materia de fiscalización
- 5) Realizar una función en materia de trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento
- 6) Realizar una función en materia de labores estrictamente confidenciales

Para ser considerado trabajador de confianza, respecto a los trabajadores del apartado "B" del artículo 133 constitucional, es necesario:

- 1) Que integren la planta de la presidencia y realicen ejercicios con aprobación expresa del Presidente de la República o;
- 2) Que realicen una función de dirección
- 3) Que realicen una función de inspección, vigilancia y fiscalización
- 4) Que realicen una función de manejo de fondos o valores
- 5) Que realicen una función de auditoria
- 6) Que realicen una función de control directo de adquisiciones
- 7) Que realicen una función de almacenaje e inventario
- 8) Que realicen una función de investigación científica
- 9) Que realicen una función de asesoría o consultoría
- 10) Que realicen una función de secretarías particulares
- 11) Que realicen una función de ayudantía en las secretarías
- 12) Que realicen una función de Ministerio Público,

Policia Judicial o Policia Preventiva

Los requisitos para los trabajadores del apartado "A", están plasmados en la Ley Federal del Trabajo, los cuales cuando son cumplidos, los "trabajadores" pasan a formar parte del grupo de "trabajadores de confianza"; mientras que para los del apartado "B", se encuentran en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al ser cumplidos, los "trabajadores de base" pasan a formar parte de los "trabajadores de confianza"; quedando dichos trabajadores desprotegidos por nuestro derecho laboral.

1.2.3. Regulación de los Derechos de los Trabajadores de Confianza:

Como todos sabemos, en nuestro derecho laboral no esta planteada la distinción entre obrero y empleado ni entre trabajador de base y trabajador de confianza; considerandose de tal forma, que los trabajadores de confianza, por su propia naturaleza son "trabajadores", y por lo tanto deberían de estar totalmente amparados por el artículo 123 constitucional, independientemente de pertenecer al apartado "A" o "B" del mismo artículo.

Por otra parte, tenemos que los trabajadores de confianza del apartado "A" del artículo en mención, son trabajadores que constituyen uno de los trabajos especiales que están contemplados en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo; en los artículos 9, 182, 183, 184, 185 y 186, rigiendose por esas disposiciones generales de la misma Ley, siempre que no contraríen a aquéllas.

Estableciendo los artículos antes señalados lo que a continuación se describe:

Artículo 9.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

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

Artículo 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar a 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.

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

Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de 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 de la misma. El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta Ley.

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

En cuanto a los trabajadores al servicio del Estado, anteriormente sus derechos eran lamentables, porque aún cuando el artículo 123 constitucional reconocía derechos para los trabajadores, los que estaban al servicio del Estado estaban totalmente desamparados; pero después de haber sido promulgado el Estatuto de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión; que contenía una nueva declaración de derechos sociales para la burocracia, nació una nueva jurisdicción del trabajo burócrata.

Permitiendo así, a los empleados públicos y trabajadores de confianza la defensa de sus derechos ante los órganos de la jurisdicción correspondiente, que es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Social de Trabajo para conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, al Pleno de la Suprema Corte de Justicia; por lo que los derechos sociales mínimos de estos trabajadores quedaron escritos en el apartado "B" del artículo 123 constitucional, el cual quedó de la forma siguiente:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases 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.

B) Entre los Poderes de la Unión los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

- Jornada máxima de ocho a siete horas
- Descanso semanal
- Vacaciones
- Salario mínimo
- Igualdad de salario a trabajo igual
- Protección del salario
- Escalafón
- Ascenso y antigüedad
- Inamovilidad en sus empleos
- Asociación y huelga
- Seguridad social y jurisdicción especial para sus conflictos y,
- Para los casos de despido injustificado a alguno de los trabajadores se les otorga el derecho de reinstalación o indemnización constitucional; estos derechos se reglamentan en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, quedando marginados de la ley todos los trabajadores de confianza, principalmente en lo referente a la estabilidad en el empleo.

CAPITULO SEGUNDO: EL DERECHO DE INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL

2.1. Finalidad de la Indemnización Constitucional:

Antes de determinar dicha finalidad, consideramos que es importante estudiar algunas definiciones, de lo que para algunos autores es la indemnización constitucional:

Para el Maestro Baltasar Cavazos Flores, "la indemnización constitucional, consiste en resarcir un daño provocado al trabajador que es injustificadamente despedido, los trabajadores que se sienten despedidos injustificadamente tienen por derecho dos acciones a escoger:

- a) La indemnización constitucional, consistente en tres meses de salario.
- b) El cumplimiento de su contrato y como consecuencia de ello, la reinstalación a su empleo.

Si el trabajador opta por la indemnización constitucional, sólo tiene derecho a tres meses de salario y al pago de los salarios caídos, además de las prestaciones que hubiere devengado o que le otorgue expresamente la Ley o los contratos que tenga celebrados; por lo que si un trabajador demanda el pago de la indemnización constitucional automáticamente pierde su derecho a los 20 días por año de servicios prestados, pues estos 20 días proceden solo cuando se hayan cumplido los años, no cabiendo su reclamación proporcional."¹²

¹² Cavazos Flores Baltasar. Op. cit. Página 126.

El Maestro, Miguel Bermúdez Cisneros, al respecto nos explica "el trabajador que está vinculado a una empresa por un contrato y este es injustificadamente despedido tiene derecho a la indemnización constitucional, la cual como su nombre lo dice, es la rescisión unilateral del contrato del trabajo sin motivo justo siendo la justificación de ésta la de reparar el daño sufrido por el empleado que se concreta en la pérdida injusta del empleo y sus consecuencias; pudiendo suceder que la indemnización en la práctica, sea inferior o superior al perjuicio económico verificado; ya que la indemnización, al lado de su finalidad de resarcir daños, tiene fines previsionales de gran importancia".¹³

Con lo antes mencionado podemos entender, que la indemnización equivale al daño que se paga al trabajador, por haber sido despedido del puesto que ocupaba en su trabajo.

Por lo consiguiente, es indispensable explicar los diversos tipos de indemnizaciones que existen, para protección del trabajador, cuando éste sufra algún accidente o daño que sea imputable al patrón; sin tomar en cuenta a la categoría que pertenezcan, siendo estas indemnizaciones las que siguen:

a) La Indemnización por Incapacidad Temporal.- En los casos en que algún trabajador sufra algún accidente de trabajo que no sea por irresponsabilidad de él y sí del patrón, éste debe de pagarle una indemnización por el tiempo en el que el trabajador no pueda cumplir con sus

¹³ Bermúdez Cisneros Miguel, LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Cárdenas, México 1978
Página 322, 329 y 330.

Obligaciones laborales; con respecto a esto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 491 nos dice:

Artículo 491.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras exista la imposibilidad de trabajar; este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad, no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrán pedir en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguirse sometiendo al trabajador al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o se procede a declararse su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses; el trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho; si es el caso.

b) La Indemnización por Incapacidad Permanente Total.-

De acuerdo al artículo 480 de nuestra Ley Federal del Trabajo, esta incapacidad, es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo, por el resto de su vida. Mientras que en el artículo 495 nos dice:

Artículo 495.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil novecientos cinco días de salario.

c) La indemnización por Incapacidad Permanente Parcial.- Esta incapacidad, es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar, de acuerdo a lo que establece el artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo; Por lo tanto, la indemnización varía de acuerdo con el grado de incapacidad.

Mientras que el artículo 492, dispone que, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total; se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión y oficio; se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Respecto a éste tipo de incapacidad, existe la siguiente jurisprudencia:

"Incapacidad parcial permanente, pensión por facultad de la Junta para otorgar o negar su aumento hasta la que corresponda por una inhabilitación total.- De conformidad con el artículo 493 del código obrero, la Junta podrá aumentar la indemnización de una incapacidad parcial hasta el equivalente a una permanente total, tomando en consideración la profesión y la posibilidad de poder desempeñar otra de categoría similar, susceptible de producir al afectado ingresos semejantes, de lo que se colige que tal derecho queda condicionado a la valoración de la autoridad. Ahora bien, si con base en el percance

sufrido, las partes convienen en la jubilación del operario, pensionándolo por tal motivo, éste ya no tendrá que laborar y por ende desarrollar actividad alguna al respecto, por lo que si la responsable, con apoyo en el libre albedrío que le otorga el numeral en comento, determina la improcedencia del incremento de la subvención por inhabilidad, actúa correctamente."

Quinto tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito. Amparo directo 3275/95. Arturo Carrasco Miranda. 4 de mayo de 1995, Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

d) La Indemnización por Muerte.- Tuvo su versión original en los artículos 296 y 298 de la Ley de 1931, el primero, fijó la indemnización en un mes de sueldo por concepto de gastos funerarios, mientras el segundo otorgaba a los deudos una indemnización de seiscientos doce días de salario; la reforma del 31 de diciembre de 1955 aumentó la indemnización a setecientos treinta días, equivalente a dos años de salario y por la misma razón de transitoriedad de las disposiciones legales, la comisión conservó en el artículo 502 el monto de la indemnización de 1955, pero en el artículo 500, en atención a las estipulaciones de la mayoría de los contratos colectivos duplicó la ayuda para gastos funerarios.

e) La Indemnización por despido.- Se dice que el patrón, debe una indemnización, cuando no anuncia con tiempo al trabajador, su propósito de rescindir el contrato de trabajo, es más, por el simple hecho de despedirlo, aún anunciándole el despido pero sin poseer ninguna causa justa, le debe una indemnización; ya que la indemnización por despido, es un resarcimiento pagado por

el daño que implica la rescisión unilateral del contrato del trabajo; además, que de acuerdo al artículo 490 de nuestra Ley Federal del Trabajo, se manifiesta que en los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un 25 por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; pero, tratándose de trabajadores al servicio del Estado, la autoridad competente, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Como se observa, la integración de la indemnización es en razón de una cantidad fija por el quebrantamiento del compromiso contratado y una cantidad que pudieramos llamar variable, de acuerdo con el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa, los cuales sumados integran en realidad el contexto de la indemnización; al respecto, el Maestro Miguel Bermúdez Cisneros nos dice que, "la indemnización tiene dos finalidades:

- a) Resarcir el daño, al menos en parte y;
- b) También, dar medios para que el empleado despedido enfrente los primeros momentos de desempleo."¹⁴

El fundamento de la finalidad de la indemnización constitucional se encuentra en el artículo 487 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, que enuncia el derecho de los trabajadores a la indemnización que fija la Ley para las diferentes consecuencias de los riesgos de trabajo, persiguiendo las indemnizaciones siempre la misma finalidad; la cual consiste, en reparar las consecuencias del infortunio por el despido injusto de un trabajador, al cual indudablemente se le causa un riesgo de carácter económico, viendose subditamente suspendido con la

¹⁴ Bermúdez Cisneros Miguel. Op. cit. Página 330 y 331

voluntad unilateral del patrón que le impide la continuación del contrato; siendo obvio que por tal motivo debe de tener derecho dicho trabajador a una indemnización por el perjuicio que se le ocasiono.

Indemnizaciones que fija la Ley para los casos de despidos injustos, respecto a los trabajadores que constituyen al apartado "A" de nuestro artículo 123 constitucional:

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 49 de la misma ley, consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado 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 fuera 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 salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Para determinar el monto de la indemnización constitucional que le pertenezca al trabajador que sea despedido de una manera injusta debe de tomarse como base el salario correspondiente al día que nazca el derecho a la indemnización constitucional.

Mientras que el patrón, se libra de la obligación de pagar indemnización constitucional, solamente cuando la conducta del asalariado es de tal índole que se justifica la decisión del patrón. Cuando el despido es motivado por una falta grave del trabajador, siendo en este caso natural que dicho trabajador pierda su derecho a que sea indemnizado; además de los casos en que se presente alguna de las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, las cuales están establecidas en el artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo, el cual ya fue mencionado y explicado.

Observando de esta manera que los trabajadores, no están de ninguna manera desamparados por la Ley, para el caso de un despido injustificado por parte del patrón.

2.2. Requisitos Necesarios para tener Derecho a la Indemnización Constitucional:

Para que una persona tenga derecho a la indemnización constitucional, es necesario que exista una relación laboral entre un trabajador y otra persona (física, moral o cualquier otra entidad federativa), pues así se generan derechos y obligaciones para ambas partes de dicha relación, implicándose con esto una serie de comportamientos; y, cuando estos dejan de subsistir, alguna de las partes que formaban esa relación de trabajo, hará todo lo posible para que ésta se termine.

Para algunos la terminación de la relación laboral, es calificada como una "disolución", y para otros es "una

ruptura", pero, nuestra Ley Federal del Trabajo y nuestra doctrina han preferido utilizar el vocablo "terminación", sólo para aquéllas situaciones que no se derivan de un conflicto, y cuando existen causas extraordinarias de terminación, reciben el nombre de "despido o rescisión"; precisamente cuando provienen del patrón, y "separación o retiro" cuando el trabajador es quien lleva a cabo la rescisión, por violación a su contrato de trabajo.

Ahora bien, si existe un contrato de trabajo, el cual está dando vida a la relación laboral; la rescisión, será la facultad de una de las partes, para dar por terminada la relación laboral, la terminación del contrato opera en forma distinta y variada; al respecto el Maestro Hugo Italo Morales nos explica:

VI. TERMINACION ORDINARIA:

- a) Unilateral.- La renuncia.
- b) Por voluntad de las partes.- Por vencimiento de término.
Por conclusión de obra.
Por causa estipuladas en el contrato.
- c) Causas ajenas a la voluntad de las partes.-
Por fuerza mayor o caso fortuito.
Por muerte del trabajador.
Por incapacidad del trabajador.
Por causas colectivas de terminación.

II. TERMINACION EXTRAORDINARIA:

- a) Por voluntad de las partes.- Despido (rescisión del patrón).

III. CAUSAS GENERIS DE TERMINACION:

- a) Por clausula de exclusión
- b) Por insometimiento al arbitraje

Para tener un conocimiento claro, de la clasificación que antecede, explicaremos las diversas formas de terminación.

Dentro de la Terminación Ordinaria:

LA RENUNCIA.- Es el derecho que tiene el trabajador, para separarse definitivamente de su empleo, terminando de esta manera unilateralmente con el contrato de trabajo, por tratarse del propio deseo del trabajador, para no continuar prestando sus servicios, sin que exista una causa de incumplimiento del propio contrato.

CAUSAS ESTIPULADAS EN EL CONTRATO.- Estas se derivan de los artículos 36, 37 y 38 de la Ley, por tratarse de contratos por tiempo determinado, por obra o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas; el patrón debe de comprobar en juicio las causales de terminación, ya que de lo contrario, el trabajador tiene los derechos de reinstalación o indemnización, según sea el caso.

POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO.- Es un acontecimiento de naturaleza o fuerza mayor, que motiva la desaparición de la fuente de trabajo, por lo que se imposibilita el desarrollo normal del servicio, siendo este el motivo de la conclusión del vínculo laboral.

POR MUERTE DEL TRABAJADOR.- Por esto, es imposible el cumplimiento del contrato, cuando el asalariado fallece, resultando obvio que la relación de trabajo deba concluir; siendo importante decir que si la muerte del trabajador se da por un riesgo de trabajo, los beneficiarios de éste, tendrán derecho a las prestaciones que se deduzcan.

POR INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR.- Esta puede ser física o mental o por inhabilidad manifiesta, que haga imposible la prestación del servicio, originándose con esto una causa de extinción de la relación laboral. Cuando se trata de la incapacidad derivada de un riesgo de trabajo, el trabajador puede exigir que se le proporcione un puesto compatible con sus aptitudes, o se le indemnice conforme a derecho.

POR CESION, CONCURSO O QUIEBRA.- Cuando es por concurso o quiebra que sean legalmente declarados, la autoridad competente a los acreedores, resuelve el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. Cuando se trata de la cesión o transmisión de bienes, con el mínimo de que contiene la explotación, denominada substitución patronal, no afecta las relaciones de trabajo de la empresa, ya que el patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón, por las obligaciones que se deriban de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; después subsiste únicamente la responsabilidad del nuevo patrón, siempre y cuando se les dé el aviso correspondiente al sindicato o a los trabajadores.

POR CAUSAS COLECTIVAS DE TERMINACION.- En este caso, el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, señala que

también constituyen causas de terminación de los casos previstos en el artículo 434 de la misma, llamadas causas colectivas.

Dentro de la Terminación Extraordinaria:

LA RESCISIÓN.- Es la acción unilateral de cualquiera de las partes por violación o incumplimiento, para dar por terminada la relación laboral."¹⁵

Respecto a los trabajadores que están sujetos a la Ley Federal del Trabajo; ésta legislación, en su artículo 47 señala como causas generales de la rescisión sin responsabilidad para el patrón;

I. Engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

¹⁵ Italo Morales Hugo, LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO
Editorial Trillas. México 1987
Página. 88, 89 y 90

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción segunda, si son de tal manera graves que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

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

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

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

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

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

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

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

XIII.- Concurrir el trabajador, a sus labores en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último

case, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador, deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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

El patrón deberá dar al trabajador un aviso escrito con la fecha y las causas de la rescisión. El aviso debe hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se niegue a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, debe hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Puesto que la falta de aviso al trabajador, o a la Junta por sí sola, basta para considerar que el despido fue injustificado.

De acuerdo al Maestro Hugo Itala Morales, ésta es una explicación de las causas de rescisión, que anteceden:

"1. Dolo del trabajador o del sindicato, para lograr la contratación, debe de existir un engaño por parte del trabajador o de su organismo sindical, mediante la exhibición de documentos falsos o afirmaciones que no se ajustan a la realidad, hacerle creer al patrón que el trabajador reúne las características que exige la vacante, cuando eso no es cierto.

2. Falta de probidad y honradez; se expresa negativamente, lo que hace suponer que el trabajador debe comportarse probablemente, con toda lealtad en el cumplimiento de sus funciones. Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la falta de probidad presume la carencia de bondad, rectitud de animo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar; la falta de honradez constituye una conducta delictuosa, que otorga competencia a las autoridades penales.

3. Actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos; constituyen alteraciones a la disciplina y violación al respeto que se debe tener al patrón y a sus familiares y representantes, durante el desarrollo de la jornada.

4. Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo; esto es, cuando el trabajador realiza los actos mencionados con anterioridad en contra de sus compañeros, pero para que la rescisión proceda se requiere además, que provoque una alteración de la disciplina en el centro de trabajo, ya que si falta esta condición la causal no procede, ya que el Legislador no sanciona la disputa, sólo en aquellos casos que provoca la paralización parcial o total de labores.

5. Por cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, los actos graves que hacen imposible el cumplimiento de la realización de trabajo no son de naturaleza física sino legal.

6. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; es lógico que los perjuicios que ocasiona el trabajador a la fuente de trabajo, dan lugar a la rescisión del contrato por su conducta al margen del código laboral, ya que puede ocasionar la desaparición de la fuente o la disminución de las labores.

7. Por ocasionar el trabajador, los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio, ya que la imprudencia en el trabajo puede ser delictuosa aunque no exista dolo, y ante la falta de cumplimiento del contrato en la forma obligada, debe rescindirse el vínculo.

8. Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; en este caso la conducta imprudente o irresponsable, del trabajador, tiene mayores alcances ya que atenta contra la integridad física de la negociación y de las personas que en ella laboran, procediendo con esto la separación justificada.

9. Por cometer el trabajador, actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo, y aún fuera de la jornada, debe de abstenerse de realizar actos que están en contra de su buen orden.

10. Por revelar el trabajador, los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicios de la empresa; ya que se considera que los trabajadores siempre están al tanto de algunos secretos, por lo que se les exige como deber de lealtad su divulgación, ya que el hacerlos públicos atentaría contra el buen desarrollo del servicio.

11. Por tener el trabajador, más de tres faltas de asistencia en el período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; siempre que se trate del trabajo contratado, se autoriza la disolución del contrato.

12. Por desobedecer el trabajador, al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; si el obrero se encuentra subordinado, es indiscutible que tienen obligación de acatar todas las instrucciones relacionadas con su contrato, ante la negativa de su cumplimiento, procede la rescisión.

13. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; en caso de que el trabajador se niegue a adoptar las medidas pertinentes, él mismo sufre el perjuicio de un riesgo o enfermedad pero el patrón es quien está obligado a cubrir una indemnización y otras prestaciones, luego entonces, al verse perjudicado también por la negativa del trabajador a acatar las instrucciones, debe por lo menos, tener el derecho de despedirlo.

14. Por concurrir el trabajador a sus labores, en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; por estas situaciones, se dice que el trabajador está impedido para cumplir con su contrato de trabajo en la forma convenida.

15. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador, una pena de prisión que impida a éste el cumplimiento del contrato de trabajo; siendo éste motivo por el cual el trabajador está impedido físicamente para cumplir su contrato y, consecuentemente, éste debe rescindirse.

16. Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere; se considera que todos los supuestos relatados como causa de rescisión son enunciativos y que el cumplimiento del contrato por parte del trabajador, no es una situación que el legislador pueda prever en todos los casos."¹⁶

Por otra parte, podemos decir, que a diferencia del despido, el retiro, es un acto unilateral del trabajador, que rompe con la relación del trabajo en virtud de la conducta patronal, cierta o supuesta, de violación o incumplimiento de las normas de trabajo; el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, señala para los trabajadores del apartado "A" del artículo 123 de la constitución, las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad por parte del trabajador, siendo estas las que siguen:

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

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

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

¹⁶ Italo Morales Hugo. Op. cit. Página 91, 92 y 93.

que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón, el salario al trabajador;

V. No recibir el trabajador, el salario correspondiente en el lugar convenido o acostumbrado;

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

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

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

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

Respecto a las fracciones que anteceden, el autor antes citado nos explica:

"1. Engaño del patrón o de la agrupación patronal respecto de las condiciones de trabajo, esta causa de rescisión opera en el caso de que al trabajador se le propongan o pacten ciertas condiciones de trabajo, cuando en la práctica y en el ejercicio de su actividad se observen otras diferentes; en este caso se considera que la contratación nació viciada de nulidad, por dolo patronal.

En este supuesto debe de ejercitarse la acción rescisoria dentro de los treinta primeros días de servicio, ya que de lo contrario, existe un consentimiento

tácito por laborar en las condiciones reales, independientemente de las contratadas.

2. Faltas de probidad, honradez y actos de violencia, dentro del servicio del patrón, sus dependientes o familiares en contra del trabajador o sus familiares, la falta de probidad u honradez y los actos de violencia cometidos fuera del servicio, justifican la separación del trabajador, cuando son de tal manera graves que hacen inconveniente e imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

3. La reducción del salario, la reducción injustificada, ilegal y unilateral del salario del trabajador, constituyen una falta concreta de probidad patronal, por su gravedad, la Ley otorga al trabajador el derecho de rescindir el vínculo laboral.

4. No pagar el salario en la fecha o lugar convenido o acostumbrado, la Corte ha sostenido que esta causal sólo procede cuando previamente el trabajador ha requerido el pago al patrón y éste se negó a cubrirle el salario, dejándole al propio trabajador una carga difícil de probar para que pueda proceder su acción, dejando en manos del patrón la decisión de pagar o no el salario puntualmente, criterio que para éste autor es injusto y, que sin lugar a dudas debe de modificarse.

5. Causar maliciosamente perjuicios al trabajador, en sus herramientas o útiles de trabajo; sin embargo en ocasiones los propios trabajadores son los que los aportan y esto justifica la causa del retiro.

6. La existencia del peligro para el trabajador y su familia, por falta de condiciones higiénicas y por inobservancia de medidas preventivas de seguridad; la anterior es una hipótesis clara que no requiere mayor explicación.

7. La imprudencia patronal, que ponga en peligro la seguridad del establecimiento o las personas que se encuentren en él; es indiscutible que la imprudencia o descuido supone una falta gravísima (subjetiva), ya que pone en peligro a las personas que ahí se encuentran.

8. Las análogas; sin lugar a dudas, resulta antitécnico y peligroso incluir la analogía dentro de las causas de rescisión como elemento integrador de las lagunas legislativas del derecho, ya que en el despido para éste autor, es una sanción externa grave que rompe con la estabilidad en el empleo, por una simple apreciación unilateral y subjetiva lo cual, sin lugar a dudas es peligroso e injusto."¹⁷

LA CLAUSULA DE EXCLUSION.- Es el derecho de los sindicatos, titulares de los contratos colectivos de trabajo, para que el patrón, admita únicamente como trabajadores a sus miembros, y el de exigir, si así fue acordado con el patrón, que éste, separe del trabajo a los trabajadores que renuncien o se separen del sindicato.

Además, el patrón puede separar al trabajador como contrapartida, en los primeros treinta días de prestar sus servicios y sin responsabilidad alguna, si existió dolo o engaño en la contratación o proposición; la aplicación del aviso debe de ser inmediata, con sólo recibir el oficio del sindicato, el patrón no puede calificar o prejuzgar la justificación de la medida, ya que de lo contrario estaría en la posibilidad de un emplazamiento a huelga por violaciones al contrato colectivo de trabajo.

Si el trabajador demanda la nulidad de la aplicación de la cláusula de exclusión y la Junta resuelve

¹⁷ Italo Morales Hugo. Op. cit. Página 97 y 98.

favorablemente, la responsabilidad del patrón se reduce a reinstalar al trabajador en su empleo, sin la obligación de pagar salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo, sino por la cláusula pactada y por decisión del sindicato.

Para concluir, sólo diremos que es injusta y anticonstitucional la cláusula de exclusión por separación, toda vez que a ningún trabajador se le debe de prohibir o separar de su trabajo sólo porque un grupo de personas no quiere que esté en esa fuente de trabajo, sin observar como trabaja y la necesidad que tiene de trabajar.

EL INSOMETIMIENTO AL ARBITRAJE.- Este es otro de los casos de terminación de la relación de trabajo, el cual está consignado en los artículos 947 y 948 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

Artículo 947.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta;

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador, con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se pagen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162 de la misma Ley.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXIII, apartado "A", de la constitución

Artículo 948.- Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, fuere de los trabajadores, se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad por lo dispuesto en el artículo 519, fracción III, último párrafo, de ésta Ley; el cual manifiesta lo siguiente:

Artículo 519.- Prescriben en dos años:

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados en ellas.

Respecto a los trabajadores al servicio del Estado, señalaremos, que para que el trabajador sea cesado de manera injusta, deben originarse las situaciones que nos señala el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que manifiesta lo que sigue:

Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las Dependencias por las siguientes causas:

I. Por renuncia, por abandono de empleo o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un nuevo servicio, o que

ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la Dependencia respectiva;

II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

III. Por muerte del trabajador;

IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sean dentro o fuera de las horas de servicio.

b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las ordenes que reciba de sus superiores.

h) Por concurrir habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva, podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquélla en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma entidad federativa cuando esto sea imposible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el sindicato correspondiente, pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h), el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveera de pleno, el incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, por determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal, resuelva que procede dar por terminados los efectos de nombramiento sin responsabilidad

para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Artículo 46 bis.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del titular, procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

Respecto a los trabajadores de confianza, el patrón puede rescindir su contrato de trabajo solamente haciendo valer un motivo para la pérdida de la confianza, por ser ésta el elemento subjetivo que el patrón en cualquier momento puede utilizar en contra de estos trabajadores, creandoles con esto una situación de incondicionalidad extrema hacia él.

Para el caso de que el trabajador de confianza, haya sido promovido de un puesto de planta, y el patrón le pierda la confianza, el trabajador debe de volver a su

anterior puesto, salvo que existan causas justificadas de separación definitiva, pero, sino existe dicha causa y por tanto vuelve a su anterior puesto de base, si, procede la reclamación del citado trabajador, para que se le pague la indemnización correspondiente; respecto al contrato relativo al puesto de confianza para el caso de que sea separado sin motivo por tratarse de dos contratos diferentes, el de base y el de confianza y si el contrato relacionado con el puesto de confianza se da por terminado sin causa justificada, la procedencia del pago de la indemnización correspondiente a dicha separación injustificada esta comprobada.

comprobandose con esto, que sólo los trabajadores de confianza al servicio del Estado, dejan de percibir el derecho a la indemnización constitucional, ya que jamás podran obtener este derecho aunque sean despedidos de una manera injusta, y aún cuando lo demanden ante la autoridad competente; no se le otorgará, por falta de la estabilidad en el empleo.; independientemente de que por naturaleza también sean trabajadores, con responsabilidades y obligaciones como cualquier otro trabajador.

Por otra parte, y concretandonos a los requisitos que son necesario para que un trabajador pueda obtener derecho a la indemnización constitucional en los casos de despido injustificado, para nosotros, estos requisitos son los que a continuación se enumeran:

- 1.- Que haya existido una relación laboral entre dos personas.
- 2.- Que se origine un despido en contra del trabajador.

Entendiendo con lo anterior, que cuando se presentan estos dos requisitos, no se necesita nada más, para que cualquier trabajador tenga derecho a una indemnización constitucional en caso de ser despedido, esto sin importar la categoría a la que pertenezca; asimilándolo así, porque toda persona que está sujeto a una relación laboral tendrá el carácter de "trabajador"; motivo suficiente para que deba de tener derecho a la indemnización constitucional, cuando sea despedido.

2.3. Consecuencias para los Trabajadores al no Otorgarseles el Derecho de Indemnización Constitucional:

Antes de dejar bien establecidas estas consecuencias, consideramos, que es interesante estudiar algunos términos que juegan un papel importante en este punto a tratar; siendo estos términos los que siguen:

SEGURIDAD SOCIAL.- Se refiere a todos los seres humanos, para tener un beneficio toda la humanidad y todas las sociedades, independientemente del lugar y tipo de existencia, por ser ésta total, obligatoria y humana, la seguridad social es tan antigua como la humanidad y tiene como finalidad, garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

La seguridad social, es considerada como una meta o inspiración imposible de concretar en un ámbito específico

de conocimiento; mientras que el derecho del trabajo, es regulador de las relaciones laborales y se propone lograr y mantener el equilibrio entre los factores de la producción, la seguridad social se propone proteger a todas las personas frente a cualquier adversidad, permitir que el ser humano lleve a cabo los objetivos sin mayor límite que el derecho de los demás.

JUSTICIA SOCIAL.- Es el principio y fin del derecho social, y tiene como objetivo, dignificar la persona humana y al mismo tiempo humanizar la vida jurídica y económica, dando a cada uno lo que necesita, toda vez que el derecho social es justicia social, por tener la misma finalidad de proteger, tutelar y reivindicar a los que viven de su trabajo.

EL SALARIO.- Es la única fuente de la cual los trabajadores, obtienen los recursos indispensables para la subsistencia de ellos mismos y la de su familia, todo hecho implica pérdidas o disminuciones del mismo, causando a todos ellos perjuicios trascendentales una vez que se deje de percibir o se disminuya dicho salario; el régimen del seguro social, representa un complemento del salario en la medida en que otorga prestaciones que el obrero de otra manera, tendría que obtenerlo de su único ingreso; por lo que éste constituye un excelente vehículo para estabilizar el tipo de vida económica de la población, estabilización a la que debe aspirarse, porque su logro vendría a satisfacer nobles aspiraciones de la convivencia humana.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.- Es el derecho del trabajador, a conservar el puesto durante su vida laboral; para el Maestro Mario de la Cueva, "el problema de la

estabilidad en el empleo se relaciona con la aspiración del hombre a la seguridad social, efectuándose en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar."¹⁸

Refiriendonos a los trabajadores de Confianza, que trabajan al servicio del Estado, sabemos que no cuentan con una estabilidad en el empleo absoluta, pero independientemente de esto, creemos que sería bueno que cuando estos trabajadores fuerán despedidos de manera injustificada, se les otorgara una indemnización justa, para que pudieran solventar sus gastos necesarios mientras encuentran un nuevo empleo.

Respecto a la estabilidad en el empleo el Maestro Euquerio Guerrero, nos menciona el contenido del artículo 23 punto 1 de la declaración universal de derechos humanos, aprobada y proclamada por la asamblea general de las naciones unidas, el 10 de diciembre de 1948, el cual decía que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así como a la protección contra el desempleo; pero, al hablar de estabilidad en el empleo, no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aún con causa justificada, pues éste criterio sería contrario a los más elementales principios de equidad y con esto se desnaturalizaría la relación de trabajo."¹⁹

¹⁸ De la Cueva Mario. Op. cit. Página 754.

¹⁹ Guerrero Euquerio. Op. cit. Página 110 y 111.

Entendiendo de esta manera, que toda persona como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social, así como a un nivel de vida adecuado que le asegure su bienestar propio y el de su familia, al igual que la salud para todos y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios necesarios para poder sobrevivir de manera digna; teniendo derecho asimismo, a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida, de sus medios de subsistencia por cualquier circunstancia, independiente de su propia voluntad.

Aunque el término de justicia social, es manejado por nuestra constitución en favor de todos los trabajadores; sin manifestar ninguna diferenciación por ser trabajadores de confianza, y busca un equilibrio y justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bienestar común y estableciéndose como tendencia de las normas de trabajo conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo entre patrón y empleados, aún así, se nota una desigualdad enorme entre el trabajador y el patrón, tanto en el ámbito de trabajo como en el modo de vida que llevan cada uno de ellos.

Luego entonces, estas desigualdades, son las causales de que cuando un patrón despide injustificadamente a un trabajador aún siendo de confianza, tenga más ventajas de que no se le condene con un laudo favorable para el trabajador; debiéndose esto a que cualquier patrón tiene más posibilidades, económicamente hablando, que un trabajador; y con esto si es necesario trata de sobornar a quien sea necesario para que no lo condenen, mientras que los trabajadores cuentan con muy pocas posibilidades para

lograr un laudo favorable por la situación con la que cuenta (principalmente económica), después de haber sido despedido.

Para un mejor entendimiento de lo que estamos hablando, diremos que todo trabajador que es despedido, a partir de ese momento, obtiene una situación económica muy deficiente y su más fuerte preocupación es conseguir un nuevo empleo, independientemente de que éste sea mejor o peor del que tenía anteriormente, además de no contar con los ingresos de antes para lo más indispensable, mucho menos va a tener dinero para que pueda iniciar un juicio en contra de quien lo despidió sin dejar de solventar los gastos que son necesarios para su propio bienestar y el de su familia; no lográndose así los objetivos principales de la justicia social; que son el de reivindicar los derechos de los trabajadores en sus relaciones laborales y en el proceso de estas, en caso de presentarse dicho proceso por despido.

Teóricamente, la constitución, protege a todos los trabajadores en general, y más en los casos de despido, pero en la actualidad y en la práctica, podemos observar que no sucede de esa manera aunque ningún trabajador quisiera ser despedido, sin embargo, lo que predomina más en nuestro país en estos días, es el desempleo; originándose con todo esto una vida mucho más difícil que antes para cualquier trabajador; independientemente de que trabaje como doméstico, en una pequeña fábrica o en una dependencia de gobierno y como trabajador de confianza.

Aunque, no vamos a negar que los trabajadores de confianza cuando cuentan con su empleo, su situación económica es desahogada por contar con un salario que les

permite vivir sin muchas preocupaciones, y con esto tienen más posibilidades de una mejor educación y una mejor cultura, de conocer a gente más preparada; pero, cuando son despedidos de su empleo también se complica su situación.

Siendo por lo anterior, que algunos piensan que no es necesario que se les otorgue una indemnización cuando sean despedidos estos trabajadores, lo que para nosotros no es justo; pues, si bien es verdad que estos trabajadores obtienen buenos salarios, también es cierto que este tipo de trabajadores cuentan con más gastos, esto es, deben de vestir mejor que otros trabajadores de menos categoría; por exigirsele mejor presentación, además tienen más responsabilidades por lo que se debe de trabajar un poco más y ponerle mucho empeño y cuidado a sus actividades, por de esto depender que no pierdan su confianza en él, siendo esto motivo de presión para dicho trabajador.

Además, cuando hay trabajo urgente que realizar, o asuntos importantes que atender personalmente por parte del jefe o patrón y éste no puede, el trabajador de confianza debe quedarse más tiempo de lo establecido en su contrato de trabajador; pero cuando ya no puede seguir en ese empleo independientemente del motivo que sea, éste trabajador debe firmar su renuncia; pues si demanda la indemnización constitucional por la vía laboral, y trabaja apara el Estado es un hecho que no se le va a otorgar dicho derecho, por su falta de estabilidad en el empleo.

Quedando así, el trabajador, en una situación de desempleo, sin ningún respaldo ni esperanza de obtener alguna cantidad por el despido que sufrió, pensando que tendrá que aceptar cualquier empleo, independientemente

del puesto que antes tenía y del salario que ahora se le otorgue, generandose así una situación no muy grata para nadie y menos en estos días.

Por último, de una manera específica, mencionaremos las consecuencias que para nosotros se les generarán, a los trabajadores de confianza que no se les otorgue, el derecho de indemnización constitucional, a que tienen y deben tener al ser despedidos:

- 1.- Dejan de percibir un salario estable.
- 2.- Su situación económica se ve afectada por la no obtención de su salario, cuando están sin empleo y despues por no obtener la misma cantidad, si aceptarón un empleo de menos categoría.
- 3.- Dejarán de contar con una buena educación, y de asistir a lugares recreativos y culturales que anteriormente visitaban con más frecuencia.
- 4.- La posibilidad de encontrar un nuevo empleo y con los mismos beneficios que antes, es casi imposible.
- 5.-La estabilidad familiar se verá afectada.

**CAPITULO TERCERO: VIOLACION AL DERECHO DE INDEMNIZACION
CONSTITUCIONAL EN RELACION A LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA**

**3.1. Estudio del Artículo 123 Constitucional, en
Relación a los Trabajadores de Confianza:**

Definitivamente, el artículo 123 constitucional juega un gran papel dentro de la elaboración de ésta tesis, toda vez que éste artículo es el pilar de toda la protección que existe en nuestro país con referencia a todos los "trabajadores", es decir, que el artículo en mención es el genero de la protección, en tanto que la Ley Federal del Trabajo así como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones entre los cuales existen o existió una relación laboral.

De igual manera, es importante el derecho social, el cual hemos analizado brevemente en el anterior capítulo de esta tesis; por ir éste derecho encaminado a proteger a los trabajadores, interviniendo en favor de los débiles identificandose con las normas de trabajo y previsión social en el artículo 123 de la constitución mexicana de 1917; siendo con este artículo, con el cual se inicia en México una función revolucionaria, proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores y de la clase obrera.

Proclamandose con lo anterior, y por vez primera los nuevos derechos sociales para todos los que prestan un servicio a otro, tanto por ser trabajador, así como por ser integrante de la sociedad.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, dice que "la cara visible del artículo 123, está formada por un núcleo de disposiciones de carácter social que tienen por objeto nivelar a los trabajadores frente a los patronos, mientras que el lado invisible de éste artículo, es la teoría reivindicatoria de los derechos del proletariado, sustentada en su espíritu y en su texto, toda vez que para la práctica de la reivindicación se debe de utilizar el derecho de asociación profesional y el de huelga, derechos que no es utilizado con tal fin; esto es, la esencia reivindicatoria de la legislación fundamental del trabajo es el lado visible del artículo 123 y está consignada en el párrafo final del mensaje laboral y social, el cual dice que independientemente de la insuficiencia que se tiene se espera que la ilustración de esa honorable asamblea perfeccione el proyecto y consigne en la constitución política de la República las bases para la legislación del trabajo, que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra patria."

Entendiéndose con esto, que se va a nivelar la situación que exista entre el que presta un servicio frente al que lo recibe y así se cumplan los principios de la justicia social, la cual hemos tratado de explicar anteriormente, es decir, que el artículo 123 constitucional contiene una esencia social, estando integrado por un conjunto de normas que tienen por objeto la dignificación, protección y reivindicación de la persona humana, del trabajador y de la clase obrera.

²⁰ Alberto Trueba Urbina. DERECHO SOCIAL MEXICANO
Editorial Porrúa, S.A., México 1978
Página 361 y 362.

El artículo 123 constitucional, se puede decir, que es la parte más dinámica y humana del capítulo social de nuestra constitución; pues todo trabajador encuentra en éste artículo los mínimos económicos y de seguridad social que deben de observarse y protegerse cuando una persona presta un servicio subordinado a otras; antes de que existiera el artículo 123 en nuestra constitución, existieron dos códigos laborales, el de Veracruz de 1914 y el de Yucatán en 1915.

En el tiempo de Venustiano Carranza, se redactó durante su presidencia el artículo 5° para la constitución, en relación a la declaración de los derechos sociales para los trabajadores, quedando no satisfechos algunos Diputados, los cuales presentaron la siguiente alternativa:

Que todos los mexicanos tienen el deber de trabajar, pero nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por una autoridad judicial, siendo la jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias, aún cuando se trate de pena impuesta por la citada autoridad.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los de elección popular y obligatorias y gratuitas las funciones electorales. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso; la Ley en

consecuencia no tolera la existencia de ordenes monásticas, no puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Támpoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio, el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles; los conflictos de trabajo serán resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetará a las reglamentarias respectivas.

Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias, a los niños menores de 14 años y a las mujeres; el descanso dominical es obligatorio; en los servicios públicos, que por su naturaleza no deben interrumpirse, la Ley reglamentaria determinará el día de descanso que semanariamente corresponderá a los trabajadores; a trabajo igual debe corresponder salario igual para los trabajadores de ambos sexos, se establece el derecho de huelga y a las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Pero dicha alternativa no bastaba, le faltaba mucho por lo que se llevó a cabo un debate en el pleno constituyente, en el cual Froylan Manjarrez dijo que no bastaba un artículo o una simple edición, sino todo un capítulo, todo un título de la carta magna, (esto aconteció el 26 de diciembre de 1916, en el Congreso de

Queretaro), tácitamente quedó integrada la comisión que armaría el capítulo sobre el trabajo obrero, compuesto por Macías, Rouaix, José Inocente Lugo titular de la dirección de trabajo de la Secretaría de Fomento, Múgica, de los Ríos, Heriberto Jara, Hector Victoria, Gracidas y Cándido Aguilar; ésta comisión aniquilaría los escrúpulos de Lizardi y redactaría un texto heteróxico pero social, extenso para el tradicionalismo del derecho político pero reivindicatorio.

Aquel grupo deliberaba y rompía esquemas, afianzaba la factura en la división convencional del derecho; la vertiente social, sobre la pública y la privada, se incrustaba en los textos constitucionales, en la doctrina y hacia reverberar las aulas.

Producto de la pluralidad, algunos diputados hicieron reservas, aunque externaron su aprobación en lo general; el artículo 5, quedó reducido al primer título y al primer capítulo constitucionales; Macías tuvo un papel preponderante en la exposición de motivos. El 13 de enero de 1917 por fin, el proyecto de declaración de derechos sociales (artículo 123) estaba a tono con la perceptiva más radical del constituyente. La normativa constitucional del trabajo de carácter económico se acercaba a su versión definitiva.

La comisión, cuyos integrantes deben permanecer por siempre en la memoria y conciencia colectivas (Colua, Román Recio, Monzón y Múgica), suprimió algunos párrafos y aumentó otros; pero no sólo conservó, sino que incrementó el espíritu de reivindicación que era incontenible. El 23 de enero de 1917, día de la presentación del dictamen, Victoria pidió la despena del trámite reglamentario

consistente en que la discusión se llevara a cabo dos días después, siendo aceptada.

A las 22:15 horas, del propio 23 de enero de 1917, ya había un texto definitivo y un legado profundamente revolucionario, que formaban al artículo 123 de la constitución, siendo éste el que sigue:

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes; las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de 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 para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis tendrán como jornada máxima la de seis horas, el trabajo de los niños menores de doce años no podrán ser objeto de contrato.

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

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable; en el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo

percibir un salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato; en el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI. El salario mínimo que deberá de disfrutar el trabajador, será el que considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerandolo como jefe de familia; en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

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

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que formarán en cada Municipio, subordinada a la Junta Central de Conciliación que establecerá en cada Estado.

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 deben de aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales; en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas; los hombres menores de diez y

seis años, y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidas en esta clase de trabajos.

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad, si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

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 cien mil metros cuadrados, para el establecimiento de edificios públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos; queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expedios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

XIV. Los empresarios, serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas 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 capacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen; esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y 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 para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI. Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, 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 huelgistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno, los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX. Los paros serán lícitos, únicamente cuando el exceso de producción hagan 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; si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida 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, igualmente tendrá ésta obligación cuando el obrero 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 conyuge, padres, hijos o hermanos; el patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de sus dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores, por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro en los casos de concurso o de quiebra.

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

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

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y avisado 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 repatriación queden 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 señalan 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 contribuyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirsele 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 constituyen 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. Se considerarán de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

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."

Así, culminaba la discusión sobre la regularización constitucional del trabajo; éste, el régimen de propiedad, la educación y la supremacía del poder civil sobre las iglesias, llevados a la palestra de la magna asamblea de 1917, eran perfilados en la carta suprema desde la perspectiva social de la corriente que no obstante épocas y personajes es una; el federalismo latino del siglo XIX se expresaba con resonancias de los sentimientos de la Nación.

Ahora bien, el artículo 123 de nuestra constitución, ha sido modificado varias veces, pero iniciaremos

ESTADUTO DE LOS EMPLEADOS DE LA FEDERACIÓN

mencionando la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929, modificando el primer preámbulo del artículo I la fracción XXIX del mismo; en el primer caso, se vuelve exclusiva para la federación de la facultad de legislar en materia de trabajo, en virtud de que la atribución inicial a las entidades federativas para hacerlo, había provocado un enorme caos que rayaba en la inseguridad jurídica. En el segundo como un paso ampliado de la solidaridad, se considera de utilidad pública la expedición de la ley del seguro social; ambas modificaciones constitucionales encontraron expresión reglamentaria hasta los años de 1931 y de 1943 respectivamente, con la expedición de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

El 4 de noviembre de 1933 recoge en la fracción IX, además de las funciones conciliatorias que ya existían, las de arbitraje, para los tribunales laborales; otro agregado consistió en abrir la posibilidad de que la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada entidad federativa, fijará el salario.

La reforma del 31 de diciembre de 1938 se circunscribe a suprimir el párrafo que asimilaba el ejército nacional a los empleados de los establecimientos militares; contravenía el llamado "estatuto jurídico", a la razón iniciativa fundamental del General Lázaro Cárdenas del Río, porque se trataba de hecho, de empleados gubernamentales.

La reforma publicada el 18 de noviembre de 1942, reitera al Congreso Federal, en la fracción X del artículo 73; la facultad de legislar en materia de trabajo y

traslada las especificaciones que existían en dicha fracción a la XXXI del 123.

El 5 de diciembre de 1960, se publicó la reforma que incorpora al texto institucional los derechos de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los entonces territorios federales, así como el departamento del distrito federal; estas directrices constitucionales serían reglamentadas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado "La ley burocrática", en materia de seguridad social, "La ley del ISSSTE" precisó las modalidades de esa alta forma de solidaridad.

Se recogieron elementos de la legislación burocrática cardenista; aunque debemos comentar que no ha resultado fácil compatibilizar las prioridades públicas con la suprema prioridad social que deben de tener los derechos laborales sobre todo en el ámbito colectivo, se formulan por la autoridad las llamadas "condiciones generales de trabajo" hoyendo simplemente la opinión de los trabajadores, pero sin la obligación de incorporar sus demandas, sugerencias u observaciones.

La reforma publicada el 27 de diciembre de 1961, sólo comprende un agregado al segundo párrafo de la fracción IV del apartado "B" del artículo 123, se corrige la omisión de una frase que no incluyó en la edición del 5 de diciembre de 1960 y que hubiera provocado fuertes turbulencias en las relaciones obrero patronales de diversas regiones del país; en ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general.

Esta reforma, recupera la frase omitida "En el distrito federal" y en las entidades de la República; de haberse tomado como base el salario de la sede de los poderes federales, el impacto en el campo, la industria y los servicios hubiera sido dislocador en el resto del país de que dicha cantidad resulta casi siempre superior a la que se determina para otras zonas económicas.

La reforma publicada el 21 de noviembre de 1962, comprendió una importante micelánea que fue desde una mayor protección a los menores de edad hasta el tratamiento, en fracciones distintas, del reparto de utilidades y los salarios mínimos, incluidos los mínimos profesionales, la creación de las comisiones para fijar ambos, la de limitación de zonas económicas, la estabilidad en el empleo, el sometimiento patronal al arbitraje y la incorporación de nuevas materias a la jurisdicción federal.

Mediante la reforma publicada el 14 de febrero de 1972, se modificó el mecanismo para que los patrones cumplierán con el mandato constitucional en materia de vivienda; la obligación original consistente en brindar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, sin que se pudiera exigir una cantidad superior al medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas, fue sustituida por la de aportar a un fondo nacional de vivienda un porcentaje sobre el salario ahora integral que condujera a un sistema de financiamiento para la obtención de créditos habitacionales; la Ley Federal del Trabajo y la respectiva, precisan el funcionamiento de la entidad resultante de esta reforma, el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

El déficit de vivienda es inmenso, pero lo cierto es que la obligación en su versión inicial nunca se cumplió; se dice que de hecho se trasladó la obligación a los trabajadores mismos, puesto que la clase patronal simplemente recupera su aportación al sumarla a los costos.

Reforma publicada el 10 de noviembre de 1972, así como en el campo de las actividades productivas en general, o sea, en el ámbito de la producción económica, se hizo mano de un mecanismo para que los del capital participaran en alguna proporción, en la solución del problema habitacional de sus asalariados, el Estado por su parte implantó otro sistema de financiamiento que se reflejó en el surgimiento de dos entidades técnicamente desconcentradas de las instituciones de seguridad social donde se encuadrarán: El fondo de vivienda del ISSSTE (FOVISSSTE) y el fondo de vivienda militar (FIVIMI-Ejército, Armada y Fuerza Aérea); pertenecen respectivamente, al instituto de seguridad social de las fuerzas armadas de México (ISSFAM).

Mediante la reforma del 8 de octubre de 1974, los territorios de Quintana Roo y Baja California Sur dejaban de tener esa calidad para sumarse como "partes integrantes de la federación" en calidad de entidades federativas. El vocablo territorio desaparecía del artículo constitucional y se cerraba así la posibilidad de desmembrar y crear, con dicho carácter, alguna porción de nuestra patria; el artículo 123, en el encabezado del apartado "B", se vio afectado por la supresión de referencia.

La modificación publicada el 31 de diciembre de 1974, se inscribe dentro de la consideración de la igualdad

jurídica de la mujer en relación con el tratamiento normativo hacia el hombre, el artículo 123 en su apartado "A" y "B", transformó algunas de sus fracciones para dar cabida a la discutida reforma que pretende igualar jurídica y políticamente a la mujer, considerando las diferencias físicas y biológicas, que la acompañan desde el origen de la especie.

Reforma publicada el 6 de febrero de 1975, como es bien sabido, la aplicación de las normas laborales en razón de la materia es compartida por la federación y las entidades federativas. La fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la constitución de la República y el artículo 527 (e inmediatos) de la Ley Federal del Trabajo, comprenden los renglones en que las autoridades laborales en el ámbito federal tendrán su radio de acción jurisdiccional y administrativa.

La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1978, es una reforma típica del fenómeno político, económico, cultural y social denominado estado social de derecho; la entidad política máxima, abstencionista hasta bien entrado el siglo XIX, ya no iba a ser observado pasivo de las fuerzas del mercado en libre juego.

El artículo 123 constitucional, comprende un párrafo que enorgullecería a los constituyentes de Querétaro: "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley".

Los trabajadores celebraron la inclusión constitucional del derecho al trabajo: la reforma del 17

de noviembre de 1982 lleva al apartado "B" la protección de los derechos de los trabajadores bancarios; un aberrante reglamento había regido las relaciones de las instituciones de banca y crédito con empleados; era un cuerpo de disposiciones que si bien otorgaba prestaciones laborales y de seguridad social en condiciones distintas y hasta de mayor proporción que la de los obreros en general y las de los burócratas en particular, al cercenar los derechos colectivos carecía de toda legitimidad y era la vergüenza de régimen tras régimen en un país cuya constitución había reconocido por primera vez en el mundo la huelga, los sindicatos y el contrato colectivo desde 1917.

Ahora bien, actualmente el artículo 123 constitucional esta establecido de la siguiente manera:

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

APARTADO "A"

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de 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 despues de las diez de la noche, de los menores de diez y seis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de diez y seis 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 apróximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales; los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales;

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos; los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando

además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario 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 participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una 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.

b) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores.

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

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un

número determinado ilimitado 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 juzgen convenientes, ajustándose al procediminto 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 velas, 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 ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales; en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas; los menores de diez y seis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agricola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; esta obligación se cumplirá mediante las obligaciones de que las empresas hagan un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que

adquieran en propiedad tales habitaciones; se considera de utilidad social la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administren los recursos del fondo nacional de la vivienda; dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

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

Además, en 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 juegos de azar;

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

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los

patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún 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 adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como 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 embarazadas; las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses 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 no lícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran 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 de 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 patrones, y uno del gobierno;

XXI. Si el patrón 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 patrón que despida 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 patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización; igualmente tendrá el derecho de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando éste se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos

proviengan 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 tendrán preferencia sobre cualquier otro en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por 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;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectue 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, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XVI. 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 de los empresarios contratantes;

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

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

b) Las que rijen 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 de 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 o 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 de los trabajadores.

XXVIII. Las leyes detrmnarán 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 servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de

los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social las asociaciones 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 respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales y Servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica
4. Hulera
5. Azucarera;
6. Minera
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, en beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o embasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean embasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinado de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de embases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y
22. Servicios de banco y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido celebrados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley, y respecto a las obligaciones de los

patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente.

APARATADO "B"

B. 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 por 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 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 estos. 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 o 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 tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previ6 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 derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes; podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga previ6 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 éste artículo les consagra;

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

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

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

c) Las mujeres, 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 apróximadamente para el parto y de otros dos meses despues del mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y sus derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el pariódo 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 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 programas previamente aprobados. Además el Estado, mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, prepararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se haga a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulandose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a las 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 del activo del ejército, fuerza aérea y armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de éste apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones;

XIII bis. El banco central y las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado;

XIV. La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social.

Después de todo lo estudiado y analizado, sobre el artículo 123 constitucional, podemos observar, que ni en

sus inicios de debate para su creación y ni en la actualidad, esté artículo se refiere de ninguna manera sobre el derecho a la indemnización constitucional para los casos de un despido injustificado por parte del patrón en perjuicio del trabajador de confianza al servicio del Estado; motivo por el cual algunos piensan y dicen que es conveniente que se expida un Estatuto especial para éste tipo de trabajadores, 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.

Independientemente de lo que quedó manifestado en el párrafo anterior, y en una forma muy particular de nuestro pensar, consideramos que no es necesario que se realice todo un Estatuto especial para la protección de éste tipo de trabajadores, ya que por orden de jerarquía, nuestra constitución **es el ordenamiento legal principal y primero**, por lo que las disposiciones establecidas en la misma siempre deben de ser cumplidas por todos; aunque otro precepto legal establezca alguna disposición en contrario.

Y, con agregar en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional "... o cualquier trabajador que por las actividades que realiza sea considerado de confianza...", a la Fracción IX del apartado "B" se le agregue "... independientemente de pertenecer al grupo de base o de confianza..." y a la fracción XIV del mismo apartado se le incluya "...Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social y de la estabilidad en el empleo"; esto será suficiente para que todos los trabajadores de esta naturaleza sean protegidos ante cualquier despido.

Quedando, despues de ser reformadas las fracciones en la forma siguiente:

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

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases 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:

Fracción XXII. El patrón que despida a un obrero o **cualquier trabajador, que por las actividades que realiza sea considerado de confianza** sin causa justificada o por haber tomado parte en una huelga lícita...

B. Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del distro federal y sus trabajadores:

Fracción IX. Los trabajadores **independientemente de pertenecer al grupo de base o de confianza** sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley.

Fracción XIV. La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social **y de la estabilidad en el empleo.**

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

3.2. Análisis del Capítulo Cuarto, Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo

Antes de comenzar con la explicación del análisis del presente capítulo, iniciaremos comentando algo sobre la Ley Federal del Trabajo; se dice que la legislación laboral de 1970 superó a la de 1931, por establecer prestaciones superiores a ésta, perfeccionando de alguna manera la técnica legislativa de la misma pero sin apartarse del ideario de la ley anterior, en cuanto que los derechos sociales que reglamenta, son aquéllos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores.

Estando definitivamente de acuerdo con lo manifestado en el libro Derecho del Trabajo. Teoría Integral, del Maestro Alberto Trueba Urbina, porque dice "toda vez, que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, para lograr un mejor reparto de los

bienes de la producción hasta alcanzar una socialización de los mismos"²¹

Por otra parte, es conveniente mencionar, que la legislación del trabajo tiene que ser dinámica que procure mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, permitiendo con esto a los trabajadores, mejorar sus condiciones de vida y así, realizarse los ideales de la justicia social, que están inscritos en nuestra constitución.

Respecto a los trabajadores de confianza, sujetos a la Ley Federal del Trabajo podemos decir que ésta ley pero de 1931, sólo se refería a ellos en sus artículos 48 y 126 fracción X, respectivamente, pero en términos vagos, imprecisos y contradictorios; dichos artículos contemplaban lo siguiente:

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

Artículo 126.- El contrato de trabajo terminará:

Fracción X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de

²¹ Trucba Urbina Alberto. DERECHO DEL TRABAJO. TEORIA INTEGRAL
Editorial Porrúa. S.A. de C.V., México 1970
Página 191.

un puesto de escalafón en la empresa en que éste existe, volverá a él salvo que haya motivo justificado para su despido; lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicita volver a su antiguo empleo.

Referente a esto el Maestro Baltasar Cavazos Flores, nos dice "que es claro que el artículo 48 de esa ley parecía referirse a los empleados de confianza como si fueran trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia; a lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió en algunas ejecutorias que los empleados de confianza eran los que intervenían en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo substituyen al patrón en alguna de sus funciones propias de éste."²²

Ya en el proyecto de la actual Ley Federal del Trabajo, se colocó bajo el rubro de trabajos especiales a los trabajadores de confianza para protegerlos jurídicamente de una manera especial, lo cual sólo resultó en teoría ya que en la práctica es diferente.

Los trabajadores de confianza, son una categoría de trabajadores que cada día crece más, y su situación jurídica no es claramente definida como la de los demás trabajadores; según una resolución dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 1º de marzo de 1938, la cual nos describe el Maestro Miguel Bermudez Cisneros; sostenía que:

²² Cavazos Flores Baltasar. Op. cit. Página 117.

"la legislación belga, fue la base que normó el criterio, al redactar nuestra Ley Federal del Trabajo, y decir que el concepto de empleados de confianza, fue utilizado por vez primera, en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la conferencia de la organización internacional del trabajo, que se celebró en la ciudad de Washington en el año de 1919, siendo adoptada más tarde por la legislación belga, y pasó posteriormente a nuestro derecho en los artículos 4, 48 y 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo de 1931."²³

Actualmente los trabajadores, tienen derechos y beneficios para los casos de un despido, los trabajadores de confianza, aunque por naturaleza son "trabajadores" y les deben corresponder los mismos derechos no sucede así, y mucho menos con los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

Realizándole un análisis profundo, al título segundo de la Ley Federal del Trabajo, comprendimos que a los trabajadores sujetos a ésta ley, se les proponen las opciones que pueden elegir cuando son despedidos por el patrón, así como también las causas por las cuales el patrón puede rescindir un contrato de trabajo sin obligación alguna de pagar indemnización a favor del trabajador despedido.

De la misma manera, nos menciona las situaciones por las cuales el trabajador puede dejar de laborar en favor de su patrón, de una manera justificada y sin responsabilidad alguna, para dicho trabajador, las cuales ya han sido explicadas anteriormente.

²³ Bermúdez Cisneros Miguel. Op. cit. Página 149 y 150.

Es decir, los trabajadores que son despedidos de manera injustificada, tienen el derecho de solicitar ante las autoridades correspondientes, que se le reinstale en su empleo; esto es, con su salario normal sin que le sea disminuido, conservando los derechos con los que ya gozaba antes del despido, así como de los derechos que se hayan logrado durante su ausencia; o el derecho de indemnización constitucional, previsto en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo; diciendo esto, por lo que establece el artículo 49 de la misma Ley:

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

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

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

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Pero, a los trabajadores de confianza del apartado "A" del artículo 123 constitucional, difícilmente se les indemniza, pero cuando lo hacen siempre será con una cantidad menor a la que en realidad le toca; y esto después de algunos meses de espera por parte del

trabajador, siendo casi siempre éste el motivo por el cual, dichos trabajadores no hacen caso de demandar sus derechos ante las autoridades correspondientes; pues, para ellos, lo primordial es conseguir un nuevo empleo.

Por último, y para terminar éste capítulo, mencionaremos, que por lo menos, los trabajadores de confianza del apartado "A" del artículo 123 constitucional, tienen la esperanza de que se les otorgue la indemnización constitucional; más sin a cambio; los trabajadores de confianza al servicio del Estado, ni siquiera esa esperanza tienen, por la falta de estabilidad en el empleo, con la cual no cuentan; siendo esto totalmente injusto.

Un ejemplo del precepto anterior, son las siguientes jurisprudencias:

5 "Empleados de confianza, separación injustificada. La fracción XXII del artículo 123 constitucional, establece que el patrono que despida a un obrero sin causa justificada, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, y de los términos de ese precepto constitucional, se desprende que la determinación del contrato de trabajo, por la sola voluntad del patrono, ha quedado prohibida, y que sólo procede cuando existe una causa justificada de las que establece, en términos generales, el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo; y tratándose de empleos de confianza, la fracción X del artículo 126 autoriza la terminación del contrato, por la pérdida de esa confianza, y si bien es verdad que esta última, en gran parte, es un elemento subjetivo, pero tratándose de relaciones jurídicas, la validez de esa

1
2

causa de separación del empleado, no puede quedar de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes; pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales de derecho, principalmente a los sustentados por el derecho del trabajo, en el cual la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas. La pérdida de la confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo, debe entenderse fundada cuando existan circunstancias que sean motivo bastante para que, tomando en cuenta la situación particular de los trabajadores, por el contrato estrecho que guardan con los intereses patronales, haya méritos, para separar al trabajador y substituirlo por otra persona. Cuarta sala semanario judicial de la federación, época 5a. tomo XLIV, página 4417. cia. minera asarco, S.A. 5 de junio de 1935."

"Mientras que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no incurre en violación de garantías, si absuelve del pago de Indemnización Constitucional y salarios caídos reclamados por un Trabajador de Confianza que alega un despido injustificado, si en autos se acredita tal carácter" **(LO QUE SIEMPRE VA A ACREDITAR EL PATRON)**; pues, ya se sabe que los trabajadores de confianza, al servicio del Estado sólo están protegidos por el artículo 123 Constitucional, apartado "B", en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del régimen de seguridad social que les corresponde, pero no en lo referente a la estabilidad en el empleo.

3.3. Estudio del Capítulo de los Trabajadores de Confianza de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

Antes de enfocarnos de lleno, al capítulo de los trabajadores de confianza, es bueno recordar como surgió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; diciendo al respecto, que originalmente los conflictos entre los empleados públicos y el Estado federal, Estados miembros y municipios, conforme a la declaración de derechos sociales, consignados en el artículo 123 constitucional de 1917, quedaron sometidos a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Siendo las leyes locales del trabajo de 1917 a 1928, las que se encargaban de la reglamentación de las relaciones sociales de trabajo entre el Estado y sus servidores, dirimiendo sus conflictos ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje; para 1929 por una reforma constitucional se faculta al congreso de la unión para que pueda expedir leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional y consiguientemente por disposición de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La situación de la burocracia, anteriormente era muy lamentable, porque aunque el artículo 123 le reconocía derechos a la burocracia ésta estaba desamparada prácticamente, hasta que fue promulgado el "Estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión"; el cual contenía una nueva declaración de derechos sociales de la burocracia con el establecimiento de una nueva jurisdicción laboral burocrática para dirimir los conflictos entre los trabajadores de manera general y el

Estado, denominadas Juntas Arbitrales y Tribunal de Arbitraje, pero sin reglamentarse en este estatuto a los trabajadores al servicio de las entidades federativas y municipios.

La lucha de la burocracia, culminó con la reforma constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 5 de diciembre de 1960; donde se dividió al artículo 123 constitucional en dos apartados; el A), para regir entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo; y el B), para los Poderes de la Unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores, estableciéndose en éste de una manera expresa la jurisdicción federal del trabajo burocrático. conteniendo dicho apartado, en su exposición de motivos, que los trabajadores al servicio del Estado, por diversas y circunstancias no habían disfrutado de todas las garantías sociales, que en el artículo 123 de nuestra constitución consignaba para los demás trabajadores.

El artículo 123 constitucional, con la adición del apartado B), quedó de la siguiente manera:

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley, el Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes deberá expedir las leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

B) Entre Los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno 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 ni de tres veces consecutivas;

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

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de 20 días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos; 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 igual de

condiciones tendrán prioridad cuando represente la única fuente de ingresos en su familia;

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

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 éste 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, 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 meses después del mismo, debiendo percibir un salario íntegro, conservando su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo; en el período de

lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos; además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para lactancia y del servicio de guardias 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 programas previamente aprobados; además el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que 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 admitirá 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 la Nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del 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 éste apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones, y

XIII bis. Las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado;

XIV. La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza; las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Quedando así, desde entonces protegido constitucionalmente todos los trabajadores que estén al servicio del Estado, logrando hasta la fecha algunas conquistas que los demás trabajadores no han podido alcanzar; pero los trabajadores de confianza que pertenecen a este apartado en vez de mejorar sus derechos perdieron hasta su estabilidad en el empleo.

De acuerdo con el capítulo 1º de la nueva Ley, se dice que es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la unión, de los gobiernos del distrito y territorios federales, de las instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del Estado, Juntas federales de mejoras materiales, Instituto nacional de la vivienda, Lotería

nacional, Instituto nacional de protección a la infancia, Instituto nacional indigenista, Comisión nacional bancaria, comisión nacional de seguros, Comisión nacional de valores, Comité nacional de tarifas de electricidad, centro materno infantil Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil; así como otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e institutos mencionados y los trabajadores de base a su servicio; en el Poder Legislativo las directivas de la gran comisión de cada cámara asumirán dicha relación.

Ahora bien, el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos dice:

43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1º de esta Ley:

III. Reinstalar a los trabajadores, en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

IV. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de seguridad social y servicios sociales de los trabajadores del Estado.

e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.

f) Establecimiento de escuelas de administración pública en las que impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

g) Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de su dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

h) Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley regulará los

procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

Mientras que el Maestro Francisco González Díaz Lombardo, nos manifiesta en su libro *El Derecho Social y la Seguridad Social*; un comentario que para nosotros es importante, porque dice que, "la disciplina autónoma del derecho social destinada a proteger a los trabajadores al servicio del Estado, siendo sus bases constitucionales las que están consagradas en el apartado B) del artículo 123 constitucional, cuyas disposiciones son de carácter individual, colectivo y de seguridad social; en éste Estatuto se utiliza por vez primera el término de "Seguridad Social."²⁴

Después, de lo que ha quedado establecido, y enfocandonos de manera general al estudio del capítulo de los trabajadores de confianza de ésta ley, podemos observar que en la burocracia, estos trabajadores están marginados de las relaciones laborales, por estar excluidos de la ley burócrata, de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya antes mencionado; causandoles con esto un gran perjuicio; tanto en su persona, como a los que dependen de él.

²⁴ Francisco González Díaz Lombardo EL DERECHO SOCIAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL
Textos Universitarios. UNAM. México 1973
Página 59.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Si trabajador; es una persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado; o puede ser toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales; y toda vez que los trabajadores de confianza del apartado "B" del artículo 123 constitucional reúnen estos requisitos, consideramos que deben tener derecho a una indemnización constitucional, cuando sean despedidos; como los trabajadores del apartado "A" del mismo artículo.

SEGUNDA: La indemnización constitucional por despido, que actualmente otorgan las leyes laborales son muy mínimas y en estos tiempos tan difíciles no alcanzan para nada; motivo por el que consideramos que es urgente que se modifiquen dichas indemnizaciones; aumentándolas por lo menos a seis meses, logrando así una buena medida para controlar el desempleo en nuestro país; pues cualquier patrón lo pensaría dos veces antes de despedir a un trabajador; mientras que éste si pierde su empleo, por lo menos tendría la esperanza que con la indemnización que se le otorgue, podrá solventar los gastos más indispensables para su subsistencia y la de su familia, mientras puede encontrar un nuevo empleo.

TERCERA: Para nosotros, definitivamente deben de reformarse las fracciones, XXII del apartado A), IX Y XIV del apartado B) del artículo 123 constitucional, en las cuales se agreguen los términos "... o cualquier trabajador que por las actividades que realiza sea

considerado de confianza", "... independientemente de pertenecer al grupo de base o de confianza" y "la Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social y de la estabilidad en el empleo"; a efecto de que estos trabajadores puedan ser protegidos en cuanto a sus derechos.

CUARTA: Por la conclusión que antecede, vemos que no se necesita todo un Estatuto especial, para poder proteger a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, los cuales están más desprotegidos por la falta de estabilidad en el empleo; por lo que es necesario otorgarles dicha estabilidad, ya que sin los trabajadores de confianza el desarrollo de cualquier fuente de trabajo será entorpecido y deficiente; por lo que es injusto que no se les indemnice cuando menos conforme a la Ley, al ser despedidos.

BIBLIOGRAFIA

BALTASAR CAVAZOS, FLORES

Lecciones de Derecho Laboral, Sexta Edición.
Editorial Trillas, México 1989.

BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL

Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo
Editorial Cárdenas, México 1978.

BRISEÑO RUIZ, ALBERTO

Derecho Individual del Trabajo I
Colección Textos jurídicos Universitarios
Editorial Harla, S.A. de C.V., México 1985.

CABANELLAS GUILLERMO

Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III
Buenos Aires Argentina, 1989.

DE BUEN LOZANO, NESTOR

Derecho del Trabajo I, Segunda Edición.
Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México 1976.

DE LA CUEVA, MARIO

El Nuevo Derecho del Trabajo I, Segunda Edición.
Editorial Porrúa, México 1972.

DE LA CUEVA, MARIO

El Nuevo Derecho del Trabajo II, Segunda Edición.
Editorial Porrúa, México 1960.

GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, FRANCISCO
El Derecho Social y la Seguridad Social Integral
Textos Universitarios, Universidad Nacional Autónoma de
México, Dirección General de Publicaciones, México 1973.

GUERRERO, EUQUERIO
Manual de Derecho de Trabajo
Editorial Porrúa, S.A., México 1976.

ITALO MORALES, HUGO
La Estabilidad en el Empleo
Editorial Trillas, México 1987

MUÑOZ RAMON, ROBERTO
Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A., México 1976.

TRUEBA URBINA, ALBERTO
Derecho Social Mexicano
Editorial Porrúa, S.A., México 1978.

TRUEBA URBINA, ALBERTO
El Derecho Social Mexicano
Editorial porrúa, S.A., México 1978.

TRUEBA URBINA ALBERTO
Derecho del Trabajo, Teoría Integral
Editorial porrúa, S.A. de C.V., México 1970.

TRUEBA URBINA ALBERTO
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo
Editorial porrúa, S.A. de C.V., México 1976.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada.

Rectoría, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1985.

Ley Federal del Trabajo, Décima Edición Actualizada.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Noviembre 1994.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Décima Segunda Edición Actualizada.

Editorial Porrúa, S.A., México 1994.

ECONOGRAFIA

OPREGON HEREDIA, JORGE

El Derecho del Trabajo como Derecho de Clases.

Tesis para obtener el Título de Licenciado en Derecho, 1954.