

238
2ej

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

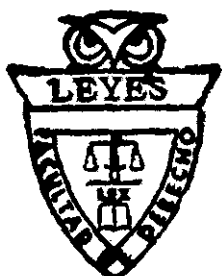
FACULTAD DE DERECHO.

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA
SECRETARIA DE LA REFORMA AGRARIA

T E S I S

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



CD. UNIVERSITARIA, D. F.

1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

0272/33



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES: JOSE Y MARTHA.
Porque gracias a su paciencia,
esfuerzo y apoyo he logrado esta
meta.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MEXICO Y A LA
SOCIEDAD EN GENERAL.
Por darme la oportunidad de estudiar.

A MIS MAESTROS: Por compartirme
sus conocimientos, en especial a la
Lic. Damiana Susana Díaz Oliva,
asesora de esta tesis.

A MI ESPOSA: MARIBEL. Por su
paciencia, esfuerzo y amor brindado.

A MIS HERMANAS: JOSEFINA,
AURORA Y MARTHA, por el apoyo y
esperanza que depositaron en mí.

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA SECRETARIA DE LA REFORMA AGRARIA

Pág.

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1. DERECHO DEL TRABAJO.....	1
2. DERECHO BUROCRATICO.....	5
3. RELACION DE TRABAJO	7
4. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.....	12
A) Trabajador	13
a) Trabajador de confianza	14
B) Patrón.....	19
a) El Estado como Patrón	21
5. EL NOMBRAMIENTO	25
6. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	28

CAPITULO II

MARCO HISTORICO

1. ORIGEN DE LA RELACION LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA, EN MEXICO, DURANTE:	
A) Etapa Prehispánica	33

B) La colonia	35
C) México Independiente	38
D) Epoca contemporanea	41
2. ORIGEN DEL EMPLEADO DE CONFIANZA	46

CAPITULO III

MARCO LEGISLATIVO

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917	51
A) Artículo 123 constitucional apartado A Y B	52
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LEY BUROCRATICA	61
A) Ley Federal del Trabajo	61
B) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	63
3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	65
A) Elementos de existencia	
1. Consentimiento	66
2. Objeto	68
B) Requisitos de validez	
1. Capacidad.....	68
2. Ausencia de vicios de la voluntad	70
3. Objeto, motivo o fin licito	71
4. Forma.....	72
4. ELEMENTOS CARACTERISTICOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	73
A) Subordinación	74
B) Estabilidad	77

C) Salario	79
5. EXTINCION DE LA RELACION DE TRABAJO	83

CAPITULO IV

1. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA SECRETARIA DE LA REFORMA AGRARIA	86
A) Derechos	88
B) Obligaciones	90
2. NORMAS DE TRATO AL PERSONAL DE CONFIANZA	91

CONCLUSIONES	114
--------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	117
--------------------	-----

INTRODUCCION

La experiencia de prestar nuestros servicios dentro de una dependencia del Ejecutivo Federal, nos ha permitido apreciar los diversos conflictos que existen o pueden generarse debido a la confusión de funciones que deben efectuar los trabajadores de cada una de las categorías que existen.

Decimos que existe confusión entre los trabajadores, pues a todos se les da un trato igual, ya sean de base o de confianza, originándose un problema jurídico en el momento en que surge una controversia laboral, pues al no existir un ordenamiento legal que establezca los derechos y obligaciones de los trabajadores de confianza, estos tratan de adjudicarse los derechos de los trabajadores de base, y en algunos casos a estos trabajadores, se le disminuyen sus prestaciones en virtud de que las mismas se comparten con los trabajadores de confianza.

Creemos que esta confusión a originado un detrimento en la prestación del servicio que ofrece la Secretaria de la Reforma Agraria al no ubicar a los trabajadores en cada una de sus categorías, como lo dispone el artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en relación a la clasificación que debe realizarse conforme el catálogo de puestos que en dicho numeral se maneja, toda vez que el personal de confianza realiza funciones de base y al contrario, personal de base efectúa actividades propias de confianza.

En tal razón a través del presente trabajo, haremos una breve exposición de la situación administrativa-laboral, que rodea a los trabajadores de confianza

de la Secretaría de la Reforma Agraria, pues como veremos más adelante, estos trabajadores mantienen una relación laboral bastante singular, toda vez que a nivel Administración Pública Federal no existe un ordenamiento que regule las relaciones laborales de estos trabajadores.

Esta circunstancia crea un vacío que a la fecha la legislación en la materia no ha podido cubrir, puesto que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 8º excluye a estos trabajadores, motivo por el cual en ocasiones al surgir alguna controversia laboral-administrativa entre estos y el titular de la Secretaría, se recurre a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo que aplicada en forma supletoria establece en uno de sus capítulos ciertos derechos a estos trabajadores que en su momento trataremos en forma específica.

La situación antes descrita nos motivó a realizar el estudio de la relación laboral que guardan los trabajadores de confianza dentro de la Secretaría de la Reforma Agraria, y que hemos dividido en cuatro capítulos.

En el primer capítulo haremos una enumeración de los conceptos más importantes que manejan las legislaciones de la materia y la doctrina del trabajador y patrón, en su relación laboral, así como la característica y elementos del nombramiento, que es el documento expedido por el titular de una dependencia, a efecto de que el trabajador que sea designado a desarrollar determinada función al aceptarlo preste sus servicios, concluyendo con el análisis del ordenamiento conocido como Condiciones Generales de Trabajo.

El segundo capítulo esta dedicado a establecer el origen de la relación laboral del trabajador de confianza, en las diferentes etapas de la historia de nuestro país, así como el origen del trabajador con este tipo de categoría.

Corresponde al siguiente capítulo ubicar jurídicamente a estos trabajadores pues mediante su análisis estaremos en condiciones de señalar el lugar que les a otorgado nuestra carta magna, así como las legislaciones propias de la materia, en relación a sus derechos y obligaciones, sin omitir un breve estudio del contrato individual de trabajo, así como sus elementos de existencia y requisitos de validez, finalizando con las formas de la extinción de la relación de trabajo.

Mientras que en el último capítulo señalamos el trato que con el paso del tiempo han recibido los mencionados trabajadores, dentro de la Secretaria de la Reforma Agraria, las controversias que origina la falta de un ordenamiento jurídico que regule las relaciones de trabajo de estos trabajadores respecto de sus derechos y obligaciones y nuestra propuesta para su solución.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1. DERECHO DEL TRABAJO

Antes de aprender el concepto jurídico, es necesario saber que entendemos por Derecho del Trabajo, cuando lo mencionamos como objeto de una rama del derecho.

El Diccionario de la Real Academia Española dice que: trabajo es el "esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza".

Por lo que Néstor de Buen manifiesta que el trabajo que interesa al "derecho laboral es el que regula nuestra legislación, es decir el trabajo subordinado", en otras palabras, el que realiza una persona en favor de otra, mediante el pago de un salario.

Existen diversas definiciones de las que haremos mención con el propósito de determinar que es el Derecho del Trabajo.

A continuación trataremos de definir de que manera denominar esta disciplina del derecho, puesto que algunos autores la han llamado Legislación Industrial, otros lo denominan Derecho Laboral, y hasta la han considerado como Derecho Social.

¹DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Segunda edición. Porrúa. México. 1977. p.16.

DENOMINACIONES

Legislación Laboral.-

Conforme a la situación antes descrita, es menester aclarar que en un principio se consideró como legislación, en referencia a la disciplina laboral en lugar de utilizar la palabra derecho, encontrando que esta definición es muy limitada, toda vez que solo se refiere a disposiciones normativas relacionadas únicamente a materia laboral.

Legislación Industrial.-

Algunos juristas franceses como Paul Pic, Capitant y Cuché, utilizarían esta denominación pero no solo abarcaba lo que ellos prefirieron llamar legislación obrera o legislación del trabajo, ya que se incluía materias ajenas, como patentes y marcas, nombres comerciales y modelos industriales.

Derecho Obrero.-

Uno de los autores que defiende esta postura es el maestro J. Jesús Castorena, ya que comenta que el obrero de la industria de la transformación fue el que logró en una lucha histórica las primeras normas de trabajo. Así, en su definición nos dice que "el derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciban, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de garantizar la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan".²

²CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresores. México. 1973. p.5.

Derecho Social.-

Concepto usado por los españoles García Oviedo y Martín Granizo, quienes manifiestan entre las ventajas la utilidad de comprender todo lo relativo a la Seguridad Social.

García Oviedo dice "que todo lo relativo a la prestación de servicios debe denominarse derecho social, pues el grupo de trabajadores engendra problemas de carácter social"³.

Para Trueba Urbina "el derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".⁴

Derecho del Trabajo.-

Esta denominación es la que más aceptación ha tenido, puesto que de esta forma se tiene considerada, en la mayoría de las legislaciones y la doctrina en relación a esta materia.

Sánchez Alvarado señala que "aunque se ha criticado esta denominación diciendo que es demasiado amplia, toda vez que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de esta disciplina, se acepta por la mayoría de la corriente internacional, debido a que tiende a ampliar su ámbito de acción".⁵

³DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tercera edición. Porrúa. México. 1990. p.29

⁴TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981. p.155.

⁵DÁVALOS, José. Ob.cit. p.13

Esta denominación ha sido tomada por la mayoría de los juristas de esta materia, entre los que destacan, de Argentina: Ernesto Krotoschin y Rodolfo Anival Nápoli; Brasil, Mozart Víctor Russomano y Octavio Bueno Magano; Bolivia, Roberto Pérez Patón; Chile, Francisco Walter Linares, Alfredo Goete Berrios y Luis Manzano; Colombia, Guillermo Camacho Enrique; Venezuela, Rafael Caldera y México: Mario de la Cueva, Néstor de Buen Lozano, Alberto Trueba Urbina, Euquerio Guerrero y Baltasar Cavazos.

A continuación haremos una enumeración de las definiciones de los autores mexicanos que han destacado de sobremana en esta disciplina del derecho.

Para Mario de la Cueva, el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

Trueba Urbina dice que es "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico; *socializar la vida humana*".⁶

Néstor de Buen propone que el Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

⁶TRUEBA URBINA, Alberto. Ob.cit. p.135

José Dávalos, establece que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

Baltasar Cavazos manifiesta que "el Derecho del Trabajo surge como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consiste en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana"⁷.

A lo que concluimos y compartimos la idea del maestro Néstor de Buen al considerar que el Derecho del Trabajo es una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo, pues le interesa el hombre, como merecedor de protección; así como atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo de trabajo para proteger su salud y su derecho a la instrucción, además procura la seguridad social, que intenta la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad social para poner remedio en lo posible, a sus nefastas consecuencias, cuando se producen.

2. DERECHO BUROCRÁTICO

Generalmente, al trabajador que presta sus servicios al Estado se le ha denominado burócrata, y burocracia al conjunto de ellos.

⁷CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición. Trillas. México. 1992. p.29

Etimológicamente burocracia viene del francés bureaucratie y éste de bureau, oficina, escritorio, y del griego kratos, poder; entendiéndose entonces la burocracia como el poder o influencia tras el escritorio de los empleados públicos.

La Constitución de 1917 no previó la regulación de las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, pero si estableció en el artículo 73 fracción X que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados podían legislar en materia de trabajo.

Puede considerarse que esta rama del derecho fue creada durante el proceso de consolidación posterior a la lucha armada de la revolución, puesto que al renovarse los puestos ministeriales los empleados públicos y a veces hasta los mozos, eran separados de su puestos o trabajos por el simple hecho del cambio del Secretario de Estado.

Durante el proceso de elaboración de la Ley Federal del Trabajo no se incluyó a los trabajadores al servicio del Estado en sus disposiciones, y para suplir esta deficiencia, el Congreso Federal aprobó en 1930 el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión; adicionando el 6 de diciembre de 1960 el Apartado "B" al artículo 123 de nuestra Carta Magna que contiene los principios rectores de la relación de trabajo entre el estado y los servidores públicos.

Por lo que el Derecho Burocrático es el conjunto de normas jurídicas que se crea para regular las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos, a través de la Ley

Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, promulgada el 27 de diciembre de 1963.

3. RELACIÓN DE TRABAJO

Antes de enumerar quienes son los sujetos de la relación de trabajo es conveniente hacer mención del concepto Relación Laboral o de Trabajo.

Por regla general se establece la relación entre dos personas, una es el trabajador y otra el patrón, conceptos que más adelante describiremos.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20 nos da una definición de relación de trabajo, que a la letra dice: "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

Mario de la Cueva hace un comentario al respecto y nos da un ejemplo, en donde "indica que para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse acuerdo de voluntad, ya que en las empresas donde rige un Contrato Colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso, en realidad no se toma en cuenta la voluntad del patrón; pues los Sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación, aún en contra de la voluntad del patrono en casos específicos."⁸

A pesar de este comentario el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, refuerza la hipótesis de la existencia de la relación laboral, toda vez que dicho

⁸DÁVALOS, José. Ob.cit. p.106

numeral dice: se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

El maestro Euquerio Guerrero hace mención a la existencia de una doctrina llamada "de la Incorporación que establece que al momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y el trabajador sin importar que hubieran o no celebrado un contrato de trabajo."⁹

También aclara que existen dos corrientes más; la de los Contractualistas y los Anticontractualistas.

Los primeros sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades y cuando va dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato.

Mientras que los anticontractualistas manifiestan que las relaciones de trabajo, se contemplan primero del campo contractual; saliendo después para contemplar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se referirá a obligaciones que imponga el patrón.

Es conveniente mencionar que durante las relaciones humanas o sociales, aparece la forma por la que un hombre se compromete a prestar servicios a otro o a una entidad económica, a cambio de la percepción de un salario o compensación determinada, es así que el contrato de trabajo fue considerado por muchos como el elemento esencial del Derecho del Trabajo.

⁹GUERRERO, Euquerio. Manual del derecho del Trabajo. Décima sexta edición. Porrúa. México. 1989. p.30

Miguel Cantón Moller, dice que la relación de trabajo "es la propia realización de las condiciones necesarias para que existan las mutuas obligaciones, entre las partes patrón-trabajador, pues ya sea por contrato verbal o por inclusión del trabajador en los términos de la contratación colectiva, aquel presta los servicios de su especialidad, aparecen las condiciones esenciales de: A) servicio personal, B) subordinación y C) derecho a percibir el salario y su correlativa obligación de pago del mismo."¹⁰

Para Mario de la Cueva, "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono de la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus normas supletorias."¹¹

Mientras que para José Dávalos "es suficiente con que se de la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el Derecho del Trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo."¹²

¹⁰CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. PAC. México. 1991. p.98.

¹¹DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta edición. Porrúa. México. 1980. p.187.

¹²DÁVALOS, José. Ob.cit. p. 105

De lo que deducimos que es suficiente con que una persona, dé una prestación de trabajo personal y subordinado a otra, para que exista esta relación, pues basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, es decir puede existir ésta sin que exista meramente un contrato, pero no al contrario, puesto que puede haber un contrato pero nunca se daría una relación de trabajo. A pesar de esto, en realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos simultáneo.

Relación de Trabajo en el Derecho Burocrático.-

El Estado para dar el servicio a los ciudadanos, requiere del concurso de personas de muy diferente capacidad y preparación, ya que los trabajos a realizar son muy diversos, como los funcionarios que requieren de preparación técnica, como economistas, abogados, médicos, profesores, hasta labores manuales como las que desempeñan las secretarias, archivistas, dibujantes y choferes.

A continuación haremos mención del concepto de Relación de Trabajo manejado por el alemán Wolfgang Siebert, que a la letra dice: "la teoría de la relación de trabajo, tiene su origen en la intervención del Estado en la reglamentación de las condiciones de la prestación del trabajo."¹³

Puede considerarse esta rama del Derecho Laboral de un modo diferente a la que es regida por la Ley Federal del Trabajo, puesto que las relaciones de trabajo, son singulares ya que los nexos que unen al servidor público con el Gobierno, son diferentes a las que mantiene el empresario y el

¹³ CANTÓN MOLLER, Miguel. Ob.cit. p.97.

obrero, pues el empresario persigue un fin lucrativo y el Gobierno tiene a su cargo los servicios públicos, y para ello debe organizar la maquinaria administrativa donde el empleado es el principal protagonista.

Es necesario aclarar que la posición del empleado público en su relación de trabajo, no lo liga a un patrón particular, pues aunque aparezca como patrón el Gobierno, o el Estado, éste, es el representante del pueblo, quien a su vez paga los sueldos de dichos empleados, a través de sus impuestos.

La remoción de los empleados públicos y hasta de los mozos, por el simple hecho del cambio del Secretario de Despacho, creó un síntoma de injusticia en relación a los empleados públicos, motivo por el cual, durante el período presidencial del General Lázaro Cárdenas; en 1938 se expidió el Estatuto Jurídico de los Empleados al Servicio de la Federación, y que es el antecedente de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que actualmente rige las relaciones laborales de los servidores públicos.

Así conforme dispone el artículo 2º de la Ley antes mencionada la relación de trabajo se establece entre los titulares de las dependencias del Ejecutivo Federal y los trabajadores de base a su servicio; cabe hacer mención que dicha relación se origina debido a la expedición de un "documento emitido por funcionario debidamente autorizado llamado nombramiento,"¹⁴ y del que más adelante hablaremos de forma detallada.

¹⁴Ibidem. p.99

4. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Han existido diversos cuestionamientos en relación al concepto con el que se debe de llamar a la persona que realiza o presta un servicio a otra pues se le ha denominado como obrero, operario, asalariado, jornalero, etc., pero el concepto que ha tenido mayor aceptación en la doctrina y la legislación es el de trabajador.

La Ley del Trabajo de 1931 en su artículo 3° señala que "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo."

Así encontramos una clasificación de sujetos, según la naturaleza individual o colectiva de las relaciones de trabajo.

Esta clasificación se hará de acuerdo a los intereses jurídicos, puesto que si es un interés particular de un trabajador se dará una relación individual de trabajo, pero si es de interés colectivo participaran en ese mismo carácter los sindicatos, conforme lo establece el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

Durante las relaciones de trabajo ya sea individuales o colectivas, siempre estará presente como contraparte de los trabajadores o de los sindicatos, el patrón.

A continuación daremos un concepto de los sujetos que participan en la relación laboral.

A) TRABAJADOR.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º nos manifiesta que: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado."

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

Cabe hacer mención que del análisis de dicho artículo se desprenden puntos importantes como:

- El trabajador siempre será una persona física, en razón de que siempre el servicio debe de ser prestado por un ser humano.

- El servicio debe ser realizado, a una persona física o moral, es decir se realizará el trabajo para un ser humano-patrón o a una empresa-persona moral.

- La actividad efectuada debe hacerse en forma personal, puesto que si alguien conviene realizar el trabajo, debe ejecutarlo él mismo y no efectuarlo otra persona.

- Además de que el servicio debe ser de forma subordinada, esto es, debe realizarse de acuerdo a las ordenes dadas por el patrón, autoridad bajo la que estarán mientras presten sus servicios.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 3º nos dice que trabajador es 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.

Asimismo es necesario aclarar que para las dos legislaciones que regulan las relaciones de trabajo, esto es, la Ley Federal del Trabajo, así como la Ley Federal del Trabajo Burocrático, existen dos tipos de trabajadores, de base y de confianza.

Así, para Néstor de Buen los trabajadores de planta o de base, "son aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa. Son permanentes si la actividad es continua y de temporada si la actividad se realiza solo durante determinadas épocas del año."¹⁵

a) TRABAJADOR DE CONFIANZA.

El trabajo de confianza se regula en la Ley Federal del Trabajo en forma particular, en el título sexto, capítulo II bajo el rubro de "Trabajos Especiales" en los artículos 181 y 182, que a la letra dicen:

Artículo 181.- Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

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.

¹⁵DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Octava edición. Porrúa. México. 1991. p.61.

En la Ley no encontramos un concepto definido del trabajador de confianza, pero señala algunos elementos mediante los cuales se puede determinar cuando se esta en presencia de una función de confianza.

El numeral 9º de la Ley Federal del Trabajo establece que: La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o el establecimiento. Mientras que para la Ley Burocrática en su artículo 5º nos dice: "Son trabajadores de confianza:

I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República.

II. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del Apartado "B" del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que afude el artículo 20 de esta Ley sean de:

- a) Dirección...
- b) Inspección, vigilancia y fiscalización...
- c) Manejo de fondos y valores...
- d) Auditoría...
- e) Control directo de adquisiciones...

f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores...

g) Investigación científica...

h) Asesoría o consultoría...

i) El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías.

j) Los secretarios particulares...

k) Los Agentes del Ministerio Público...

l) Los Agentes de las Policías Judiciales...

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

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

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

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

Para determinar los puestos que se incluyen en esta categoría la ley sigue una vía diferente a la de la Ley Federal del Trabajo, pues como vimos en

su artículo 5º enumera cinco fracciones, todos los puestos que tienen carácter de confianza, siendo esto muy peligroso, ya que se pueden omitir fácilmente puestos que tienen funciones de esta categoría.

Hay que aclarar que la Ley Federal del Trabajo Burocrático, omitió señalar un criterio que sirva para establecer las características de un puesto de confianza, y conforme lo dispone su artículo 11, tendríamos que utilizar de forma supletoria la Ley Federal del Trabajo.

Cabe hacer mención que la clasificación antes descrita, es importante, en virtud de que el artículo 8º de la Ley Burocrática manifiesta la exclusión de los trabajadores de confianza, del régimen de dicha ley, además de los miembros del ejército y armada nacionales, personal militarizado, los miembros del servicio exterior mexicano, el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras, así como las personas que prestan servicios mediante contrato civil o están sujetos al pago de honorarios.

De las anteriores disposiciones se desprenden las siguientes características del trabajo de confianza:

I. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no de la designación que se dé al puesto, esto es, la función misma determina esta clase de trabajo, y no la voluntad del patrón que deseara imponer tal calidad.

II. Las funciones de confianza deben tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento, con esto se trata de evitar que actividades

aisladas y concretas que puedan implicar un trabajo de confianza ocasionen la imputación de tal calidad a un determinado trabajador.

III. Las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El maestro Euquerio Guerrero nos hace un comentario acerca de estos empleados manifestando que los empleados de confianza "tienen jornada de trabajo, sueldo o salario y una situación general que en nada se diferencia desde el punto de vista de la relación laboral, con la que tiene el resto de los trabajadores de una empresa, pues se trata de algunos peldaños en cuanto a la subordinación jurídica, ya que estos empleados la tienen sólo respecto del patrón y los demás trabajadores la tienen tanto con el patrón como con los empleados de confianza en su calidad de representantes del patrón".¹⁶

Mario de la Cueva dice, que "debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores".¹⁷

Pero ser considerado trabajador de confianza, tiene desventajas ya que; "deberían tener, en teoría, los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de base; sin embargo; no pueden formar parte del mismo sindicato que aquéllos, sólo disfrutan de una participación de utilidades

¹⁶ GUERRERO, Euquerio. Ob cit. p.63.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. Ob.cit. p.155

reducidas; a menudo se les paga tiempo extra, no tienen derecho a la *reinstalación obligatoria* y no cuentan en los movimientos de huelga".¹⁸

En tal razón se ha llegado a discutir, si los altos empleados de una empresa están ligados a la misma por un contrato de trabajo, o si cambia su relación jurídica.

La cuestión resulta obvia, si se considera que el alto empleado, aunque sea representante del patrón ante los demás trabajadores, no es el patrón mismo. Por lo que los servicios de un director o jefe de departamento de una empresa se contratan para que, de acuerdo con las instrucciones del patrón, lo represente y dirija las labores en la negociación, habiendo una clara subordinación jurídica.

B) PATRÓN

Se han utilizado diversas denominaciones para designar a este sujeto de la relación laboral, tales como empleador, empresario, patrón y algunos más, nosotros utilizaremos la de patrón, porque nos parece la más propia debido a que la legislación la utiliza comúnmente.

A diferencia del trabajador, el patrón puede ser una persona física o moral, puesto que no va a realizar una actividad personal, así puede darse la situación de que el patrón sea representado y en caso de tratarse de una persona moral, requiere de la asistencia de una persona física que realice las funciones de administración y dirección, aún cuando no es exclusivo de las

¹⁸Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Baltasar Cavazos Flores, "y otros". Vigésimo sexta edición. segunda reimpresión. Trillas. México. 1993. p.89.

personas morales la representación, ya que un patrón persona física, También puede tener dentro de su establecimiento representantes.

El maestro Sánchez Alvarado en su definición nos establece que: "patrón es la persona física o jurídico colectiva(moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada".¹⁹

Mientras que para Juan D. Pozzo, "el empleador, o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución."²⁰

Néstor de Buen toma esta definición por considerarla la más completa, y haciéndole algunas modificaciones nos dice que: patrón es "quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio".²¹

En tanto que Krotoschin nos dice que "patrono es la persona(física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios".²²

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 primer párrafo, manifiesta que "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

¹⁹ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Porrúa. México. 1967. p.299.

²⁰ DE BUEN, Néstor. Ob.cit. p.452.

²¹ Ibidem. p.453.

²² KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Segunda edición. segunda reimpresión. de Palma. Argentina. 1965. p.149.

Con el propósito de dejar más clara esta definición, tomaremos del concepto anterior, los siguientes elementos:

- El patrón puede ser una persona física o moral, y
- Es quien recibe los servicios del trabajador.

En el primer punto, para la legislación laboral la persona física o moral, es indistinta toda vez que tratándose de una persona moral, esta puede ser una sociedad civil o mercantil, puesto que lo que interesa es el objetivo de recibir un servicio en relación de subordinación.

Para nosotros, no es muy trascendente si el patrón es persona física o moral, pues realmente lo que importa es saber exactamente a quien se le prestan los servicios, ya que al haber realizado los mismos, podremos exigir a quien corresponda el cumplimiento, o pago de la remuneración pactada por la prestación del servicio.

a) EL ESTADO COMO PATRÓN.

En un principio se requería de intermediarios entre gobernantes y gobernados, y esas funciones eran desarrolladas por miembros de la misma sociedad que forma el Estado, las relaciones entre éste y quienes le prestaban sus servicios eran reguladas únicamente por la voluntad del soberano, que seleccionaba a sus servidores por ser encargados de atender a los propios intereses de los monarcas. Así ocurrió durante al etapa colonial, luego se trató de atender a los intereses del pueblo, y los servidores públicos se fueron especializando, pero estaban sujetos a los vaivenes de la política, porque cada

nuevo gobernante designaba a los colaboradores que sus objetivos, simpatía, compromisos o intereses requerían.

El maestro Euquerio Guerrero dice que, "por mucho tiempo se tuvo la idea de que las relaciones entre el empleado público y los órganos del Estado *no podían ser objeto de reglamentación*, y los tratadistas del Derecho Administrativo se encargaron de señalar las características de la función pública y de los nexos que unen al servidor público y al gobierno, siendo estos muy diferentes a los del obrero con el empresario",²³ y en virtud de que el gobierno tiene a su cargo los servicios públicos, organiza la maquinaria administrativa donde el empleado público es el principal protagonista, precisando la posición del empleado público, puesto que su relación de trabajo no lo liga a un patrón particular, ya que aunque aparezca como patrón el gobierno o el estado, éste es el representante del pueblo, que a su vez paga sus sueldos con el producto de sus impuestos y al que sirven por medio de su trabajo.

Como antes se mencionó, existe diferencia entre los objetivos que persigue el empresario particular y el Estado, pues el empresario persigue un fin de lucro y el Estado busca resolver las necesidades colectivas de sus gobernados a través de los órganos que va a crear con este propósito.

Al respecto, Acosta Romero nos comenta que "el Estado, como toda persona jurídica colectiva, necesita de la participación del individuo o persona física, para que realice en particular sus tareas o cometidos, para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que le corresponden".²⁴

²³ GUERRERO, Euquerio, Ob.cit. p.521.

²⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo. Quinta edición. Porrúa. México. 1983. p.661.

De lo anterior podemos decir que la función administrativa tiene la necesidad de crear diversos órganos con diferentes esferas de competencia, conforme lo establece el artículo 90 constitucional, requiriendo de personas físicas que ejerciten esa competencia, creándose la figura de los Secretarios de Despacho.

Al respecto, el artículo 2º de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, dispone que "en el ejercicio de sus atribuciones y para el despacho de los negocios del orden administrativo encomendados al Poder Ejecutivo de la Unión, habrá las siguientes dependencias de la administración pública centralizada:

- I.- Secretarías de Estado y
- II.- Departamentos Administrativos".

Como antes hemos mencionado, la Administración Pública requiere personas físicas que formen y exterioricen la voluntad del Estado, siendo necesario distinguir entre el órgano y su titular, pues "este último es una persona física, tiene necesidad de satisfacer sus intereses particulares, junto con una actividad que realiza en interés del Estado; además el órgano constituye una unidad abstracta de carácter permanente, a pesar de los cambios de los individuos que son titulares de él".²⁵

A continuación y retomando nuestro tema principal, es necesario aclarar que constitucionalmente el Estado toma la figura de patrón, a partir de que en el artículo 123 de nuestra Carta Magna apartado B, se establece que toda

²⁵ FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Vigésimo novena edición. Porrúa. México.1990. p.123.

persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; y para tal efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros...

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores;

De donde surge la Ley reglamentaria de este artículo y que conocemos como Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de donde deducimos que al Secretario de Despacho que antes mencionamos, se le designa como Titular, pues conforme a lo que dispone el artículo 2º de la misma, se dice que "para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio.

Aclarando que los titulares de las dependencias, únicamente son representantes del órgano estatal, por lo que la relación se establece entre dicho órgano y el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció en su artículo 2º que las "relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan".

En 1935 el Partido Nacional Revolucionario tratando de buscar mejores condiciones para los servidores públicos redactó un proyecto de Ley del Servicio Civil, y a propuesta del presidente Lázaro Cárdenas, el 5 de diciembre de 1938, se publica en el Diario Oficial el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

"Durante la gestión del presidente Adolfo López Mateos se presenta al Congreso un proyecto de adiciones a la Constitución, a través del cual se elevan a rango constitucional las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado, distinguiéndose la naturaleza del trabajo en general y el burocrático",²⁶ señalándose la necesidad de comprender el trabajo de los servidores públicos dentro de los beneficios del artículo 123 constitucional, en razón de las diferencias de la distinta naturaleza jurídica de sus funciones, y cuyo decreto fue publicado el 5 de diciembre de 1960, adicionándose entonces a dicho artículo, el apartado "B" estableciéndose su aplicación entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, expidiéndose su ley reglamentaria, y publicándose en el Diario Oficial el 28 de diciembre de 1963.

5. EL NOMBRAMIENTO.

El concepto de trabajador en general es más extenso que el de trabajador burocrático, pues en el primero basta que se dé un servicio personal subordinado; mientras que para el segundo lo importante es la expedición de un nombramiento o la inclusión en las listas de raya.

Retomando la definición que proporciona el artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tomamos este elemento designado como nombramiento, que es expedido por autoridad competente, a las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública.

²⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM_Diccionario Jurídico Mexicano. T. P-Z . Cuarta edición. UNAM México. 1991. p.3108.

Gabino Fraga al respecto establece, que "el ingreso a la función pública se realiza por un acto, que en la teoría admitida por la legislación mexicana, es la de considerar esa relación jurídica como un acto unión, en donde el empleado público presta sus servicios en virtud de un nombramiento, o por figurar en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo, y que deberá contenerlos datos siguientes: nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio; los servicios que deben prestarse; el carácter del nombramiento que puede ser: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada; la duración de la jornada de trabajo; el sueldo y demás prestaciones, así como el lugar en que deban prestarse los servicios".²⁷

El artículo 12 de la ley Burocrática establece en su definición, que los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo, o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

De lo anterior deducimos, que la figura de relación de trabajo entre el Estado y quienes le prestan sus servicios no es del todo válida, pues para que se establezca ésta, debe haber un acuerdo de voluntades y que se plasme en un contrato de trabajo, a lo que podemos argumentar que en el Derecho Burocrático, no se realiza un contrato ya que una de las partes, el servidor público, no participa ni interviene su voluntad en la fijación de las condiciones que se imponen para trabajar.

²⁷ FRAGA, Gabino. Ob.cit. p.p.137,138.

Es decir, se requiere la aceptación del cargo, pero en las condiciones que el Estado indica, y la voluntad del particular se dirigirá a la aceptación o no, a las condiciones del trabajo.

Realizamos el siguiente comentario en razón de la lectura del artículo 18 de la Ley Federal Burocrática, que a la letra dice: "el nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la ley, al uso y a la buena fe".

Para Miguel Cantón Moller, a este tipo de figura que crea la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores; no se le puede llamar contrato, sino "nombramiento, que es un documento emitido por funcionario debidamente autorizado para ello, siempre dentro de las modalidades previstas por la Ley Orgánica relativa y por el presupuesto de la dependencia de que se trate"²⁶, y cuya existencia es necesaria e imprescindible, para que pueda establecerse la relación entre el Estado, cualquiera de sus dependencias y sus empleados, es decir los servidores públicos.

Otra de las características de esta figura, en relación a su expedición, es que por lo general, el nombramiento es otorgado por el Oficial Mayor, o el responsable de personal de cada unidad administrativa, en donde debe aparecer además la constancia de la toma de posesión del servidor designado.

Existen varios tipos de nombramientos, en donde la relación de trabajo por tiempo indeterminado constituye la regla general, así el trabajador que ingrese a prestar sus servicios si no hay estipulación en contrario, lo hace con esta calidad, conociendo a estos trabajadores como trabajadores de base, tal

²⁶CANTÓN MOLLER, Miguel. Ob.cit. p.99.

como lo dispone el artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo Burocrático, considerándose, a aquellos que después de seis meses hayan prestado sus servicios, sin nota desfavorable en su expediente.

Otro tipo es el nombramiento de trabajador provisional, que se otorga al empleado, que ocupará el lugar que dejará vacante el titular del nombramiento, por más de seis meses conforme lo dispone el artículo 64 de la misma Ley.

Así también tenemos el nombramiento de trabajador interino, que va a ocupar un trabajador por un término menor de seis meses, en lugar de otro que es titular del mismo, como dispone el numeral 63 del ordenamiento legal antes citado.

Y por último tenemos el nombramiento de trabajador de confianza, del que anteriormente ya habíamos hecho mención.

6.CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

El diccionario Jurídico Mexicano, define a las condiciones de trabajo como los requisitos que representan la mejor garantía tanto para el trabajador como para el patrono, y evitan un cambio o modificación en la relación de trabajo, aún contando con el consentimiento del trabajador.

Para Mario de la Cueva las condiciones de trabajo son "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."²⁹

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. Ob.cit. p.266.

Asimismo, hace una clasificación de estas, en donde determina en una primera categoría, la naturaleza individual sobre las normas aplicables a cada trabajador, y que van dirigidas a la preservación de su salud y vida, pero tiene como finalidad el aseguramiento de un ingreso económico decoroso.

La segunda categoría, de naturaleza colectiva donde se adoptan medidas preventivas, de la salud y la vida de los hombres.

Y la tercera, también de naturaleza colectiva que comprende las prestaciones sociales que se disfrutan de forma conjunta, como en un centro de recreo.

Miguel Cantón hace un comentario que consideramos muy importante, estableciendo que "las Condiciones Generales de Trabajo sustituyen en el Derecho del Trabajo Burocrático a los Contratos Colectivos"³⁰; desde luego no con las mismas características, puesto que en el establecimiento de estas condiciones, no existe la posibilidad de negociación.

La lucha de los sindicatos burocráticos, realizada conjuntamente con su federación, ha logrado de alguna manera que para el establecimiento o modificación de las condiciones generales de trabajo, a los sindicatos se les tome en consideración, y puedan participar en el intercambio de ideas y opiniones, revisándose cada tres años como lo dispone el artículo 87, de la ley que regula el trabajo burocrático.

³⁰CANTÓN MOLLER, Miguel. Ob.cit. p.185.

Un logro muy importante y de gran trascendencia, es que si los sindicatos no estuvieran conformes con algunas disposiciones, de las Condiciones Generales de Trabajo, podrán acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, autoridad que tiene competencia para conocer de las controversias entre los titulares y sus trabajadores, conforme lo establece el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que será el que resuelva en definitiva si esa disposición sigue vigente o se modifica.

Otro de los logros obtenidos, es que a pesar de que las Condiciones son emitidas y firmadas por el Titular de la dependencia, también deben ir firmadas por la representación sindical.

Así también para que estas Condiciones puedan tener validez, o pueda reclamarse su cumplimiento, deberán depositarse ante el Tribunal antes mencionado, y surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito.

Cabe hacer mención que si las condiciones a que hemos hecho referencia, contienen prestaciones de repercusión económica a cargo del erario federal, estas deben ser autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y si no se cuenta con la autorización, no se podrá exigir su cumplimiento.

A continuación señalaremos algunos elementos que conforme al numeral 88 de la multicitada ley, deben contener las Condiciones Generales de Trabajo;

1.- La intensidad y calidad del trabajo.

2.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos de trabajo.

3.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.

4.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deban de someterse a exámenes médicos previos y periódicos.

5.- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las mujeres embarazadas.

6.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Como conclusión podemos decir que uno de los elementos importantes, dentro de una relación de trabajo, la parte esencial del Derecho del Trabajo, su base y su fin, son las Condiciones Generales del Trabajo.

En este capítulo, podemos precisar los diversos conceptos de lo que ahora conocemos como Derecho del Trabajo.

Asimismo, hemos encontrado una diferencia en cuanto a las relaciones laborales que se dan normalmente entre un trabajador y un patrón, que son los elementos esenciales de la relación de trabajo; y las que se originan entre el Estado en su papel de patrón y los trabajadores a su servicio, misma que surge por la expedición del nombramiento, documento otorgado a los servidores públicos para que puedan desempeñar oficialmente sus funciones.

Así también, encontramos que existen dos diversas legislaciones que rigen las relaciones laborales de trabajo, la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional, y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del

mismo artículo de la Constitución, y que regula las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores.

Cabe hacer mención que también encontramos la figura denominada *Condiciones Generales de Trabajo*, contemplada en el *Derecho Burocrático*, y que vendría siendo para la *Ley Federal del Trabajo*, algo parecido a el *Contrato Colectivo de Trabajo*, puesto que es un documento a través del cual se van a establecer las condiciones en las que se van a desarrollar las funciones de los trabajadores, derechos, obligaciones, así como prestaciones.

CAPÍTULO II

MARCO HISTORICO

1.- ORIGEN DE LA RELACION LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN MÉXICO, DURANTE:

A) ETAPA PREHISPÁNICA.

El lapso de 1168 a 1325 marca la llegada de los aztecas, al Valle de México; la última fecha indica el momento en que se establecen en Tenochtitlán. Por eso el nombre azteca, como denominador de organización social, se usa a la llegada de los españoles.

En 1428 los aztecas establecen la triple alianza con los pueblos de Tlacopan y Texcoco. De esta manera la nación azteca se aproxima a las características de lo que es un Estado. Así, la tierra se transforma en un factor vital de dominio y de diferenciación social, otro factor que influye en esta etapa organizativa de los aztecas es la multiplicación de necesidades, conllevando a la división del trabajo.

Por lo que consideramos importante hacer mención de las clases sociales que existían durante este periodo de la historia, en virtud de que de acuerdo a esta clasificación se definía la división del trabajo.

Al inicio del Estado azteca, el pueblo intervenía directamente en la elección de sus gobernantes, uno de ellos llamado "Tlacatecuhtli o

Hueytlatoani, a quien los españoles llamaron rey o emperador, poseía la máxima autoridad religiosa, administrativa, judicial y militar. Al principio fue elegido por el pueblo, después por el Tlatocan y finalmente por cuatro electores".³¹

"El tlatocan era un consejo que estaba al frente del Estado, estaba presidido por el Cihuacoatl, quien era un noble con funciones de vicegobernador del Hueytlatoani o rey, además era su principal consejero y representante en reuniones del Tlatocan"³².

También encontramos la figura del Tetcuhtzin, quienes eran "caballeros de noble renombre que se habían distinguido en la guerra, su parentesco con el tlacatecuhtli los hacia acreedores a que este último los nombrara responsables de los señoríos anexos a Tenochtitlán. Por el desempeño de su cargo, se hacia acreedor a tierras, gentes a su servicio, protección del hueytlatoani, y sueldo".³³

La nobleza estaba dividida en varias clases sociales, entre las que se encuentran la de los guerreros quienes se hacían merecedores de privilegios sociales y económicos, entre ellos, la propiedad de tierras de cultivo.

"Los sacerdotes que gozaban de alta jerarquía, y eran detentadores de una considerable riqueza, y la de los pochtecas o mercaderes quienes disfrutaban de un alto nivel social y moral".³⁴

³¹ BRAVO UGARTE, José. Compendio de Historia de México. Décima tercera edición. JUS. México. 1984. p.39.

³² MEDINA CERVANTES, José Ramón. Derecho Agrario. Harla. México. 1988. p.33.

³³ Idem.

³⁴ Ibidem p.34

Dentro de la clase social baja encontramos más clara la división del trabajo, pues "los que se dedicaban a la agricultura eran los plebeyos o macehuales, quienes formaban parte de la población y cuya principal fuente de ingresos derivaba de su fuerza de trabajo, así también tenemos a los esclavos y los tlamemes quienes tenían que vivir bajo la dependencia de otros, que los empleaban en el campo o como cargadores".³⁵

Como podemos apreciar las últimas clases sociales son las que ejecutan los trabajos más laboriosos, debido al origen de sus antecesores, ya que las primeras heredaban los privilegios de que disfrutaban.

B) LA COLONIA.

Durante esta época de la historia, el rey tenía el más amplio poder gubernamental, pero no lo ejercía por sí solo, sino por el Consejo Real y Supremo de las Indias, que "era el órgano supremo del soberano para el gobierno de las Indias, creado en 1524, su poder era por real delegación, igual al del rey y se extendía a los ramos legislativo, administrativo y judicial".³⁶

Como cuerpo legislativo, expedía ordenanzas, provisiones y reales cédulas, mientras que administrativamente le correspondía el nombramiento de funcionarios, la organización de las expediciones de descubrimiento y el buen tratamiento de los indios.

³⁵ BRAVO UGARTE, José. Ob.cit. p.40

³⁶ Idem p. 73

Cabe hacer mención que el virreinato fue establecido como definitivo, después de la conquista, en donde el poder del virrey emanaba por voluntad del monarca, y era tan amplio su poder como el del rey, mientras no hubiese alguna prohibición, y entre sus atribuciones se encontraba la de ser Gobernador, Capitán General, Superintendente de la Real Hacienda y Vicepatrono de la iglesia, asimismo tenía un sueldo de 8,000 ducados, 20,000 y finalmente de 60,000 pesos, donde los primeros virreyes gobernaban por un tiempo indefinido, a los siguientes se les fijó un periodo de tres años que podía doblarse, y a los posteriores uno de cinco años".³⁷

Así también, surge la figura llamada "venta de oficios, considerada como una tradición de conceder los que se iban creando en el naciente aparato burocrático de la monarquía, a personas adictas al rey, como premio de su fidelidad y para que obtuvieran beneficios patrimoniales a partir del ejercicio del oficio. Esta venta se realizaba en subasta pública, y, normalmente, la mitad o la tercera parte del pago del oficio ingresaba a la real hacienda."³⁸

En realidad la creación de estos oficios fue resultado de la acción modernizadora de los monarcas que buscaban que el poder no descansara en relaciones feudales, y para lograrlo los reyes delegaban su poder en aquellos a quienes les otorgaban el nombramiento correspondiente para desempeñar algún oficio.

De los ordenamientos jurídicos que tuvieron vigencia en la época colonial sobresalen las Leyes de Indias que se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes

³⁷ Ibidem p. 76

³⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob.cit. p.3225

de las tierras conquistadas. "Entre las disposiciones contenidas en esta recopilación destacan por su importancia las que se referían a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales, el pago del séptimo día; la protección al salario, la protección a la maternidad, el establecimiento de la edad mínima de 14 años para prestar servicios; la protección en relación a lugares insalubres, el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades".³⁹

Respecto de las mujeres disponía aparte de la ya mencionada protección a la maternidad; la prohibición a obligarlas a trabajar si no era por propia voluntad, no pagarles un salario igual que el pagado a los hombres, se les eximía del tributo y podían vender sus frutos; pero por desgracia sólo se quedaron en el papel las disposiciones, ya que limitadamente se cumplieron y tanto hombres como mujeres en general fueron víctimas de múltiples abusos.

En los años siguientes el indígena en América siguió siendo motivo de explotación ya que la encomienda, el peonaje y el obraje; entre otras instituciones establecidas, sólo servía para que los conquistadores se enriquecieran a costa del trabajo desmedido a que eran sujetos los hombres.

Respecto de los gremios, en un principio los artesanos podían trabajar libres, pero con el paso del tiempo y con la introducción de éstos, resultó que sólo un pequeño grupo de personas podían entrar en ellos, ya que ponían numerosos requisitos y las maestrías se reservaban a españoles y criollos, fue en el año de 1813 que las Cortes de Cádiz otorgan la libertad de establecer fábricas y de ejercer cualquier oficio tanto a nacionales como a extranjeros.

³⁹ DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991. p. 24

C) MEXICO INDEPENDIENTE.

A pesar de que en el Congreso de Anáhuac establecido en Chilpancingo, Morelos trató de romper para siempre con el pasado para dar paso al Estado Mexicano, estableciendo dentro de los planteamientos sociales en los puntos 12, 13 y 15: "Que como buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben de ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.. Que las leyes generales comprendan a todos, sin excepción de cuerpos privilegiados, y que estos sólo lo sean cuando al uso de su ministerio...Que la esclavitud se prescriba para siempre, y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales, y sólo distinguirá a un americano de otro el vicio y la virtud".⁴⁰ Se siguió aplicando la legislación traída de España.

Las disposiciones que precedieron al documento mencionado, no hacían referencia a la condición de los trabajadores, por lo que se les siguió explotando de una forma desmedida.

Al ser derrocado Antonio López de Santa Anna, y con la convocatoria al Congreso Constituyente según lo dispuesto por el Plan de Ayutla el 1° de marzo de 1854, el 5 de febrero de 1857 se promulga la Constitución, donde se expresaban principalmente todo un conjunto de principios liberales, adicionando además los principios reformistas; en materia del trabajo se adiciona la libertad de profesión, industria o trabajo, y el postulado donde se

⁴⁰ COLMENARES, Ismael. "y otros", De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortéz a Maximiliano. Quinto Sol. México. 1986. p.308.

refería a la libertad de prestar o no un trabajador sus servicios y el derecho a una retribución.

Al aceptar Maximiliano de Habsburgo la corona del Imperio Mexicano el 10 de abril de 1864, viene a México en compañía de Carlota desembarcando en el puerto de Veracruz el día 28 de mayo de 1864, instalándose en el Castillo de Chapultepec y provocando el descontento de los conservadores desde un principio por su espíritu liberal, ya que reconoce en forma tácita la reforma juarista y en materia social expide el 10 de abril de 1865, el estatuto provisional del Imperio Mexicano en donde prohíbe el trabajo forzoso y gratuito, da libertad de prestar servicios siendo estos sólo en forma temporal, y en el caso de trabajos de menores sólo podían darse con autorización de los padres o tutores; el 1° de noviembre de ese mismo año, expide la Ley del Trabajo del Imperio en la que dispone; La libertad del campesino para no seguir laborando en el lugar donde preste sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con un intermedio de dos horas para descansar, descanso semanal, pago en efectivo del salario, reglamentación de las deudas de los campesinos, el acceso de los comerciantes al lugar de trabajo, prohibición de cárceles privadas y de malos tratos corporales, escuelas en haciendas con más de veinte familias, inspección del trabajo, sanción a los hacendados en caso de violar las normas.

Al morir Maximiliano en el Cerro de las Campanas el 19 de junio de 1867 y con la caída de este segundo imperio, muere también toda la legislación que éste había realizado.

En el año de 1870 se redacta el Código Civil encargado por el Gobierno de Juárez, aprobado por el Congreso de la Unión el 20 de diciembre de 1870, y puesto en vigor el día 1° de marzo de 1871, este Código fue dividido en cuatro

libros: I. De las personas, II. De las cosas, III. De los contratos, IV. De las sucesiones.

El Código Penal de 1872, establecía penas para aquellos hacendados que pagaran con planchuelas de metal o de otro material, esta pena consistía con una multa igual a lo pagado en la última semana de raya, pero no se tienen noticias de que esta disposición haya sido cumplida; pero además se establecían artículos a todas luces contrarios a los trabajadores como el 255 que decía que los amos podrían exigir de sus trabajadores lo que a su juicio no fuere cumplido exactamente, en el artículo 925 se imponía una pena de 8 días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos o una sola de éstas, a trabajadores que llegaran a formar motin, o que llegasen a emplear violencia de cualquier tipo para que los salarios suban o bajen, o para impedir el libre ejercicio de las labores.

El Código Civil de 1884, fue promulgado por el Presidente Manuel González el día 1° de junio de ese año, siguiendo los lineamientos generales de su antecesor, respecto a la materia laboral no hubo una reglamentación y el contrato de trabajo para ese entonces no se conocía todavía como tal, y el que se le asemeja es el que llamaron servicio de jornal, que de acuerdo al artículo 2485 es "aqueel servicio que presta cualquier individuo a otro, día a día mediante cierta retribución diaria" incluido en el Libro III, en su título XIII, "Contrato de Obras" y en el que también encuadra, el servicio doméstico, el servicio por jornal, el contrato de obras a destajo o precio alzado, el de hospedaje, el de los portadores y alquiladores, y el de aprendizaje.

El 18 de julio de 1856, el diputado Ignacio Ramírez, seguidor del liberalismo social expuso un discurso en el que hizo mención a que entre los

jornaleros y propietarios existían contratos en los cuales se apoyaba la esclavitud, ya que se creaban disposiciones que el trabajador por necesidad aceptaba; haciendo hincapié a la necesidad que había de crear una legislación que protegiera a los trabajadores.

D) EPOCA CONTEMPORANEA

El comienzo de la Revolución en el año de 1910 y el fin de la dictadura de Porfirio Díaz, dan comienzo a una nueva etapa en la vida del país.

Francisco I. Madero asume la presidencia de la República en el año de 1911, considerando como puntos fundamentales la no reelección y el respeto al sufragio popular, pero muy pronto se olvidó de los campesinos pues no implementó ningún cambio social y se olvidó del programa de reforma agraria, teniendo que hacer frente a diversos levantamientos, entre ellos el de Emiliano Zapata con su Plan de Ayala.

En el año de 1913 Carranza dicta el Plan de Guadalupe, que fue adicionado en el año de 1914, con matices sociales entre los que destacan, el establecer la igualdad entre los mexicanos y legislar acerca de las mejoras para las clases proletarias.

Siendo Presidente de la República Venustiano Carranza, convoca a un Congreso Constituyente para la creación de una nueva Constitución, al realizarse un proyecto de ésta, en el artículo 5°, se encuentran ante la disyuntiva de si se le debían agregar principios protectores para los trabajadores, por lo que se realizó un debate a fin de resolver este problema en

el que participaron 14 oradores, entre los cuales José Cravioto propuso en su discurso la creación de un artículo especial dedicado a los derechos de los obreros, y cuando concluye el debate, se designa una comisión para redactar el nuevo título en materia del trabajo, aprobando el artículo 123 constitucional el 23 de enero de 1917.

Es así como nace la Constitución de 1917 y el mundo jurídico del *Derecho Social en normas fundamentales de alta jerarquía siendo la única en cinco continentes que recogió los anhelos de la clase obrera, y cuyos objetivos eran que se elevará la vida económica del obrero y el campesino creándose los artículos 27 y 123, preceptos que contemplan el Derecho Agrario y el Derecho del Trabajo. Con el artículo 123 nace el Derecho Social no como equivalente del Derecho del Trabajo sino como ciencia jurídico social, identificada con el Derecho del Trabajo y la Previsión Social, con la finalidad de lograr la seguridad y bienestar de la clase obrera.*

La Legislatura Federal de 1918 creyó que era preferible dictar leyes para cada figura laboral; por un lado la Legislación Laboral y por otro la Seguridad Social. De esta manera una vez creado el artículo 123 de la Constitución, era necesaria una Ley que lo reglamentara, expidiéndose en el año de 1925 la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo; publicándose un año después el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en 1927, se dicta un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

Ese mismo año el Gobierno Federal establece un sistema de seguros para los trabajadores y empleados a su servicio, y expide la Ley de Pensiones Civiles de Retiro, conforme a la cual los funcionarios y empleados de la Federación, del Departamento del Distrito Federal y de los gobiernos de los

Territorios Federales, tenían derecho a recibir una pensión al llegar a los 55 años de edad con treinta de servicios, o cuando quedaran inhabilitados para el trabajo.

En 1928 surge el Proyecto del Código Federal del Trabajo presentado por la Secretaría de Gobernación y que es el antecedente principal de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto del mismo año, misma en la que en su artículo 2°, establecía "las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan".

Pero estas Leyes no se expidieron, y los trabajadores del servicio público realizaban sus labores en una completa inseguridad jurídica, pues a cada cambio de funcionarios, eran cesados decenas o cientos de empleados, a efecto de que fueran nombrados en aquellos puestos los amigos del titular, por lo que "resulta obvio comprender que los derechos de dichos trabajadores e incluso su permanencia en el empleo estaban condicionados a los criterios de los funcionarios"⁴¹

Ante el avance de conductas nepóticas en la administración pública, el presidente Abelardo L. Rodríguez expidió el 12 de abril de 1934, un acuerdo administrativo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, que contenía normas a las que se sujetarían los funcionarios al momento de otorgar los nombramientos a los trabajadores, y algo muy importante, establecía que la separación de un trabajador sólo podría llevarse a cabo cuando existiera una causa justificada, aplicándose este acuerdo solo a los trabajadores del Poder

⁴¹ DAVALOS, José. Ob cit. p. 66

Ejecutivo, teniendo una efímera duración dejando de regir el 30 de noviembre de 1934.

El 27 de noviembre de 1937 el Partido Nacional Revolucionario presentó ante el Senado de la República el Proyecto del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo Federal, y después de ser ampliamente discutido el proyecto de ley, el 5 de noviembre de 1938, fue aprobado por el Poder Legislativo Federal, publicándose el 5 de diciembre de ese mismo año en el Diario Oficial, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Este ordenamiento marca un paso decisivo en la historia del derecho del Trabajo, porque la burocracia dejó de marchar a la deriva, es decir los servidores públicos encuentran más seguridad en cuanto a su relación laboral con el titular de la dependencia en la que prestan sus servicios.

El presidente Manuel Avila Camacho promulgó un nuevo Estatuto y el 17 de abril de 1941, se publicó en el Diario Oficial el nuevo Estatuto que abrogó al de 1938.

A consecuencia de las presiones de los servidores públicos para garantizar constitucionalmente su relación de trabajo, el presidente Adolfo López Mateos presentó al Congreso de la Unión un proyecto de adiciones a la Constitución, mediante el cual se elevaron a rango constitucional las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado; en donde se distinguía la naturaleza del trabajo en general y el burocrático, siendo publicado dicho decreto en el Diario Oficial el 5 de diciembre de 1960.

De esta forma al realizarse la adición, el texto anterior a la reforma se convirtió en el apartado "A" y el adicionado en el apartado "B", del artículo 123 constitucional, teniendo aplicación este último, únicamente entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, de tal manera que para poderse aplicar, se expide la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado "B", que se publicó en el Diario Oficial el 28 de diciembre de 1963.

Es necesario hacer mención de que existe una variedad de sectores de trabajadores que prestan sus servicios al Estado y sus relaciones están reguladas por diferentes regímenes jurídicos, tal es el caso de los organismos paraestatales los cuales regulan sus relaciones de trabajo en cualquiera de los dos apartados del artículo 123 de nuestra Carta Magna, sin que exista un criterio definido de ubicación, por lo que "el Presidente de la República al crear un organismo de este tipo, dependiendo de las circunstancias, debe decretar en cual de los dos apartados queda inscrito el nuevo organismo".⁴²

A modo de conclusión podemos decir que la adición más importante que ha tenido el artículo 123 constitucional, sin duda es la que incorporó a los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito y territorios Federales, por medio de la adición de catorce fracciones que integran el apartado "B"; y al texto ya existente del mencionado numeral se le denominó apartado "A".

Cabe hacer mención que la fracción II del apartado "B" del artículo 123 de nuestra Carta Magna, señala que por cada seis días de trabajo, disfrutara el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario integro,

⁴²Instituto de Investigaciones Jurídicas Ob. cit. p. 3108.

por lo que es conveniente señalar que por acuerdo presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre de 1972, se estableció la semana laboral de cinco días de duración para los trabajadores de la Administración Pública, que rijan su relación laboral por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De esta manera y como resultado de las reformas constitucionales de 1960, se produjo la distinción entre los trabajadores en general, cuya relación de trabajo es regulada por el apartado "A" y los trabajadores al servicio del estado por el apartado "B", poniendo de manifiesto que las actividades que realizan unos y otros tienen una naturaleza distinta, pues los primeros efectúan un servicio general y los segundos desempeñan la función pública del Estado.

2. ORIGEN DEL EMPLEADO DE CONFIANZA.

Como sabemos las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado, no fueron reguladas por el constituyente de 1917.

El artículo 123 de la constitución no consignó desde su origen, ningún principio que pudiera relacionarse con los trabajadores de confianza.

"El concepto de empleado de confianza fue utilizado por primera vez en el proyecto sobre la jornada de trabajo presentada a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, que se celebró en la ciudad de Washington en el año de 1919, siendo adoptado por la legislación belga, y pasó

posteriormente a nuestro derecho en los artículos 48 y 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo de 1931".⁴³

La Suprema Corte de Justicia en algunas ejecutorias utilizó el concepto de empleado de confianza, para un valor legal que permitiera su correcta ubicación en la relación de trabajo; sosteniendo que de confianza serían únicamente los altos empleados que por razón de sus funciones, tenían a su cargo la y el destino general de la negociación y aquellos que también por razón de sus funciones estuvieran al tanto de los secretos de la misma.

La Ley de 1931 en su artículo 3° estableció que "trabajador es toda persona que presta a otra, un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo", de donde apreciamos que no se distinguía alguna diferencia entre trabajadores en general y trabajadores de confianza, pero en la actualidad, en la vida cotidiana de las empresas y de las instituciones públicas si se notan de hecho algunas diferencias, ya que no todos los trabajadores son iguales ni tienen la misma categoría.

Uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza se refiere la rescisión y terminación de las relaciones de trabajo en donde las disposiciones del artículo 123 constitucional no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de relaciones de trabajo se refiere, significando con esto que cualquiera que sea la condición en la que un trabajador presta sus servicios, no puede ser despedido injustificadamente de su empleo.

⁴³ CAVAZOS Baltasar. Ob. cit..p.92.

En relación a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión en 1939, su artículo 4° establece que los trabajadores federales se dividirán en dos grupos: trabajadores de base y trabajadores de confianza, incluyéndose además una relación de los puestos que serían reconocidos como de confianza.

Podemos decir que estos trabajadores se empezaron a identificar cada vez más con las empresas o instituciones en donde prestaban sus servicios, ya que en las discusiones que se efectuaban al momento de la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo estaban siempre del lado del patrón, pues sabían de antemano que a ellos se les otorgarían mejores prestaciones, convirtiéndose en los privilegiados del Derecho Laboral.

A estos trabajadores que en cierto modo representaban al patrón, a los que frecuentemente tomaban decisiones, a los administradores y a los vigilantes se les empezó a sobre nombrar "empleados de confianza" ya que a pesar de que ellos mismos eran trabajadores como cualquier otro se consideraban casi patrones de sus subordinados.

Las personas que ocupan un puesto de confianza al servicio de la Federación o del Gobierno del Distrito Federal, no son trabajadores para los efectos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues conforme lo dispuesto en el artículo 8° de la referida Ley, se determina la exclusión de dichos trabajadores de la misma, quedando únicamente bajo el amparo de la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 que manifiesta que lo único a lo que tienen acceso es a la protección del salario y a los beneficios de la seguridad social.

Lo anterior en razón de que el artículo 5° de dicho ordenamiento legal establece quienes tienen la categoría de confianza, señalando además sus funciones y que en la práctica dicha disposición no se respeta, pues en la actualidad muchas personas tienen nombramiento de confianza y realizan diversas actividades y funciones diferentes de las que establece el nombramiento expedido en su favor.

Tal es el caso que existen trabajadores que no cuentan con nombramiento con categoría de confianza, pero que realizan funciones que implican poder de decisión, ya que toman resoluciones que pueden afectar la buena marcha de la administración debiendo contar con el mencionado nombramiento por ser personas de confianza del titular.

Podemos manifestar que existen más actividades que requieren tener la misma calidad del trabajador que por el momento nos ocupa, aparte de las de inspección, vigilancia y fiscalización pues a nivel sub Jefatura, en algunos casos se está en presencia de una actividad que por su propia naturaleza requiere de la confianza del titular, pues se trata de alguien que está al pendiente del debido cumplimiento de las funciones encomendadas a los servidores públicos.

Es menester aclarar que a pesar de que estos trabajadores llevan sobre sus hombros pesadas cargas de responsabilidad, para la Ley Burocrática no existen como antes lo habíamos manifestado, consignando que únicamente cuentan con lo establecido por la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 constitucional, determinando que solo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Coincidiendo con el Dr. Miguel Acosta Romero pues manifiesta que "no hay razón jurídica fundada para excluir a los funcionarios y trabajadores o empleados de confianza, de la aplicación de los principios contenidos en el apartado "B" del artículo 123 constitucional, en lo que sean compatibles con la responsabilidad de sus cargos, pues afirmar lo contrario sería desconocer que vivimos en un Estado de Derecho y negar éste sin fundamento alguno, a un gran número de servidores públicos en los que posiblemente descansa la labor de mayor responsabilidad y conocimientos dentro de los órganos del estado".⁴⁴

En relación a los términos que se manejan en la última parte de la fracción XIV del multicitado artículo pues se degeneran radicalmente el conjunto de garantías que consagra el apartado "B", a los trabajadores del estado, cuyo empleo se encuentre considerado con la categoría de confianza, a excepción de lo establecido en las fracciones, IV, V, VI y XI del referido artículo constitucional.

⁴⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. Ob. cit. p.723.

CAPITULO III

MARCO LEGISLATIVO.

A la fecha en nuestro país, no existe ordenamiento legal a nivel general que regule la relación laboral entre los trabajadores de confianza y los titulares de las dependencias de la Administración Pública Federal.

Esta situación ocasiona que en la práctica, a dichos trabajadores se les aplique de manera análoga, lo dispuesto por la legislación ya existente, pero que va dirigida a los trabajadores de base.

Es menester aclarar que los mencionados empleados forman parte de la clase trabajadora, con otra categoría, pero al fin y al cabo también prestan un servicio por un sueldo y bajo subordinación.

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

Nuestra Carta Magna no considera la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores de confianza, pues haciendo un breve análisis de los artículos que tratan la materia relacionada con el trabajo, encontramos que en el artículo 5º se establece que a ninguna persona, se podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito. En párrafo posterior, se determina que, en cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas.

Mientras que el contenido del artículo 32 establece una serie de prevenciones constitucionales que podemos considerar dirigidas a la seguridad nacional pero que tienen trascendencia al empleado público, pues el mismo consigna que: "los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para (...) todos los empleos, cargos y comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano.

Así también tenemos que las facultades del Congreso de la Unión para expedir leyes reglamentarias que regulen todas las relaciones de trabajo se encuentran determinadas en la fracción X del artículo 73, que a la letra dice:

Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la república sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos (...) y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

A) ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO A Y B.

Actualmente el artículo 123, se encuentra dividido en dos partes, en el Apartado "A" que reglamenta las relaciones entre trabajadores y patrones, es decir trabajo en general; y en el Apartado "B", que igual que el anterior regula las relaciones de trabajo pero entre los Poderes de la Unión o el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

APARTADO "A"

Haciendo un breve análisis de las fracciones que conforman el apartado "A" podemos determinar que algunas de estas, son aplicables a los trabajadores de confianza en virtud de que como anteriormente lo habíamos manifestado, estos trabajadores también realizan sus actividades bajo las ordenes de un jefe inmediato superior.

Tal es el caso de la fracción I, que fija una jornada máxima de labores de 8 horas diarias; la II, III y XI establecen principios protectores para los trabajadores menores de 16 años; la fracción IV dice que por cada seis días de labor el trabajador tiene derecho a disfrutar uno de descanso.

Las fracciones V y XV otorgan mayor protección a la mujer trabajadora durante el embarazo; las fracciones VI, VII, VIII, X y XI, determinan los principios que rigen el salario, asegurando al trabajador que por sus tareas o actividades laborales recibirá un pago justo y equitativo, suficiente para que tenga una vida decorosa.

La fracción IX da oportunidad al trabajador de participar en las utilidades de la empresa, ya que con su esfuerzo laboral, se aumentan las ganancias de la misma, siendo justa su participación.

Las fracciones XII y XIII, muestran el propósito de proteger a los trabajadores en diversos aspectos fundamentales de su vida, el hogar, la educación de sus hijos y la salud.

Las fracciones XIV y XV, determinan la obligación del patrón a observar de acuerdo a la naturaleza de su negociación lo relacionado a la higiene y seguridad de las instalaciones, determinando además su responsabilidad de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de su trabajo, debiendo adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.

La fracción XVI dice que los trabajadores y los patrones podrán formar parte de sindicatos, o asociaciones profesionales.

El derecho a las huelgas y paros de los trabajadores se encuentra establecido en las fracciones XVII, XVIII y XIX, en la práctica la ley los reglamenta y solo hacen su reconocimiento oficial si se ejercitan en las condiciones que la misma establece.

Las fracciones XX, XXI y XXXI indican que los conflictos que surjan entre los trabajadores y los patrones, serán resueltos por autoridades establecidas, es decir por los tribunales de trabajo que son distintos e independientes de los del orden común, clasificándose en locales y federales recibiendo el nombre de Juntas de Conciliación, así conforme lo dispone la fracción XXXI, la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados pero es de competencia exclusiva de la autoridad federal lo relativo a las ramas industriales y de servicios, y de las empresas que estén administradas en forma directa por el gobierno federal, las que tengan contrato o concesión federal, y las que realicen trabajos en zona federal.

La fracción XXII, obliga al patrón que haya despedido injustificadamente a un trabajador, a elección del trabajador, a reinstalarlo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

La fracción XXIII, indica que en caso de concurso o quiebra de la empresa, los créditos en favor de los trabajadores, devengados el último año tendrán preferencia.

En el caso de que un trabajador contraiga deudas a favor de su patrón, solo será responsable de su pago el mismo trabajador y nunca podrá ser exigible a la familia del trabajador, lo anterior lo establece el artículo XXIV.

La fracción XXV dice que el servicio de colocación de trabajadores ya sea oficial o particular será gratuito.

Las fracciones XXVI y XXVII, se refieren a que todo contrato de trabajo realizado entre un trabajador mexicano y un patrón extranjero, deberá ser validado por la autoridad competente, así como las causas por las cuales se anulan los contratos y no se puede exigir su cumplimiento.

Son de utilidad pública y social, la Ley del Seguro Social y las Sociedades Cooperativas para la construcción de casas destinadas para ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, según las fracciones XXIX y XXX.

Como podemos apreciar, ninguna de las fracciones hace mención específica del trato que se debe otorgar al trabajador de confianza, pues se habla de la regulación que norma las relaciones laborales de los trabajadores

en general, y que solo en su oportunidad se considerará de acuerdo a los lineamientos establecidos por la correspondiente ley reglamentaria.

APARTADO "B"

El apartado "B" rige exclusivamente para el servidor público, tiene una reglamentación diferente en algunos casos, a la que corresponde al trabajador en general; por ejemplo, la seguridad social esta a cargo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, regulado por ley orgánica del mencionado instituto, y para el caso de la resolución de conflictos entre los empleados públicos y el Estado, existe el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que es diferente a las Juntas de Conciliación, que se mencionan en el apartado "A".

De esta manera y haciendo un breve comentario del apartado "B", podemos decir que comienza estableciendo que la relación laboral "entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores", se regirán por los siguientes principios.

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

La fracción II, señala "que por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

Cabe hacer mención que por acuerdo presidencial publicado el 28 de diciembre de 1972, se estableció la semana laboral de cinco días de duración para los trabajadores de la administración pública que rijan su relación laboral por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por su parte la fracción III, establece que "los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año.

La fracción IV consigna que "los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos", además de que " 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.

Una de las más antiguas proclamas de la clase trabajadora conocida como el principio de la igualdad de salarios se establece en la fracción V de este apartado, pues el mismo dice que "a trabajo igual corresponderá salario igual sin tener en cuenta el sexo".

La fracción VI, consagra que "solo podrán hacerse retenciones, descuentos deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes".

La fracción VII, prevé que "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".

La fracción VIII, consigna que "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"

La fracción IX, establece "que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados solo por causa justificada, en los términos que fije la ley", y "en caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de 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".

La fracción X señala que "los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra".

El régimen de Seguridad Social de los servidores del Estado se encuentra establecido en la fracción XI, dividido en seis incisos, de los cuales en el primero o inciso a) establece la asistencia por accidentes y enfermedades profesionales; enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

El inciso b) determina el derecho a conservar el empleo por el tiempo que fije la ley, con motivo de accidente o enfermedad.

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

El inciso d) contempla lo relativo a los derechos de asistencia médica y medicamentos para los familiares de los trabajadores. El inciso e) prevé el establecimiento de centros vacacionales y de recreación así como la existencia de tiendas para beneficio de los trabajadores y sus familiares. Mientras que el último inciso es decir el f) establece la bases para que el trabajador pueda acceder a viviendas baratas en arrendamiento o venta.

Por su parte la fracción XII consagra que " los conflictos individuales, colectivos o intersindicales, serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria", mientras que "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".

La fracción XIII, determina la existencia de los regímenes jurídicos burocráticos de las fuerzas armadas, de las fuerzas de seguridad pública y del

servicio exterior mexicano, señalando que estos servidores públicos regularán sus relaciones laborales por medio de sus propias leyes, indicando que el Estado proporcionará a los miembros en activo del Ejército Fuerza Aérea y Armada las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI , en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social.

La fracción XIII bis, establece que " 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.

La fracción XIV, señala que "la ley determinará los cargos que serán determinados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de la medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Como podemos apreciar, en esta última fracción se hace referencia a los trabajadores de confianza, y como se desprende del texto de la misma, la ley reglamentaria de este apartado, señalará los cargos que sean considerados de confianza, y que las personas que laboren o realicen actividades con ese tipo de categoría, disfrutarán solo de dos derechos que constitucionalmente le otorga esta fracción, como lo son: la certeza de que dichos trabajadores recibirán a cambio de su trabajo un salario y, además los beneficios de la Seguridad Social para el y sus familiares, como ya se contemplaba en las fracciones IV, V, VI y XI.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LEY BUROCRÁTICA

A) LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Esta ley, publicada el 3 de abril de 1970 y que se encuentra vigente, en su primer artículo establece que: "la presente ley es de observancia en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución; de donde se desprende que la misma va a regular la relación laboral de los obreros, jornaleros empleados domésticos, artesanos, universitarios, y de manera general todo contrato de trabajo, en otras palabras, debe aplicarse cuando alguien preste sus servicios a otro.

En relación a los trabajadores de confianza, tenemos que el artículo 9º proporciona un concepto, de donde se desprende que: "la categoría de *trabajador de confianza* depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto", haciendo énfasis en que "son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Asimismo el artículo 181, que forma el capítulo I del título sexto, llamado Trabajos Especiales, señala que: "los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por los generales de esta ley en cuanto no las contraríen".

Cabe hacer mención que la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores de confianza se encuentra contenida en el capítulo II, denominado de la misma manera, y que forma parte del título sexto, en virtud de que el tipo

de actividades o servicios que realizan estos trabajadores, esta considerado como trabajos especiales.

Así tenemos que el artículo 182, nos señala que "las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes, dentro de la empresa o establecimiento".

El artículo 183, determina que "los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley".

El artículo 184, dispone que "las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

El artículo 185, establece que 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 donde resulta oportuno hacer mención que el artículo 47, establece las causas por las cuales se puede rescindir la relación laboral por parte del patrón, sin responsabilidad para él, aunque también, conforme el artículo 48, se otorga al trabajador la oportunidad de solicitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a su elección se le reinstale en su trabajo o se le indemnice.

Pero es importante aclarar que el artículo 49 fracción III, se exige al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador en los casos en que sea trabajador de confianza, encontrando una contradicción con el artículo anterior.

Y el artículo 186, el cual indica que "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 el, salvo que exista causa justificada para su separación".

Como hemos podido apreciar, los puntos que tratan sobre los trabajadores de confianza son mínimos. Ya que uno, determina que las condiciones de trabajo serán iguales y nunca inferiores a las que se den a los trabajadores de base; otro dispone que los trabajadores a que hacemos referencia, no pueden pertenecer a el sindicato al que pertenezcan los demás trabajadores.

Un punto que consideramos importante, es el que dispone que las condiciones generales de trabajo que se contienen en el contrato colectivo son extensibles a los trabajadores de confianza, salvo que una disposición en contrario se consigne en el mismo, por lo que podemos apreciar que dichos trabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones de los demás trabajadores.

B) LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. en su artículo primero establece; que es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, entre otros.

Así dentro de los poderes de la Unión encontramos al Poder Ejecutivo, que se encuentra organizado en varias Secretarías que van a cumplir con determinadas actividades, en diferentes materias, como es el caso de la Secretaría de la Reforma Agraria, quien atenderá los asuntos relacionados a regular los tipos de propiedad de la Tierra que existen en nuestro país conforme lo establece el artículo 27 Constitucional.

De lo anteriormente expresado, se desprende que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado debe regular las relaciones de trabajo, entre todos los trabajadores de las dependencias y sus titulares, pero en realidad no es cierto puesto que el artículo 8º de la misma Ley determina, la exclusión de los trabajadores de confianza de la mencionada Ley, así como también excluye a los miembros del Ejército y Armada Nacional, Defensa Nacional, Marina, Personal Militarizado, miembros del Servicio Exterior Mexicano, Personal de Vigilancia de los establecimientos Penitenciarios, Cárceles o Galeras y los que presten sus servicios mediante Contrato Civil o sujetos al pago de honorarios.

Cabe hacer mención que esta Ley no ofrece un concepto definido de los trabajadores de confianza, pues en su artículo 5º únicamente enumera cuales serían las funciones que van a ser consideradas de confianza, mismas que en el primer capítulo ya se señalaron, y que al igual que la Ley Federal del Trabajo podemos distinguir que dichas funciones son casi las mismas, pues se manejan las funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos y valores, auditoría, control directo de adquisiciones en almacenes e inventarios, así como la investigación científica, asesoría o consultoría, secretarios particulares y el personal adscrito a las secretarías particulares o ayudantías.

Cuando existe un conflicto administrativo con el personal de confianza de la Secretaría de la Reforma Agraria, en la práctica y conforme lo dispone el artículo 11° de la Ley del Trabajo Burocrático, se utiliza de forma supletoria lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en lo concerniente a la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores de confianza, misma que está contenida en sus artículos del 182 al 186, así como el Código Civil, la Jurisprudencia, la Tradición y la Costumbre.

3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Haciendo un análisis de los diversos contratos que existen y sirven para regular las diversas relaciones de trabajo, el más parecido para normar las relaciones laborales de los trabajadores de confianza, es el Contrato Individual de Trabajo que regula la Ley Federal de Trabajo, sólo que nosotros lo adecuaremos conforme al fundamento legal que establece la Ley del Trabajo Burocrático

El Contrato individual de Trabajo había sido considerado por un largo período como un contrato civil, pero en la actualidad se ha desprendido de esta rama y se ha tomado como un contrato con carácter autónomo, donde las normas civiles se dejan a un lado, ya que cuenta con sus propias características que tienen su regulación en el derecho del trabajo.

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

Cabe hacer mención que conforme al artículo 12 de la Ley Burocrática, los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o tiempo fijo, por lo que podemos decir que al aceptar el trabajador dicho nombramiento, se obliga a proporcionar un servicio en este caso público, a cambio de una remuneración.

De lo anteriormente señalado se desprende que el acuerdo de voluntades existe respecto a la prestación de trabajo personal y subordinado de una parte y el pago de un salario de la otra, así el contrato hace que se contraigan obligaciones, pero respecto de las circunstancias en que se debe de prestar el trabajo, la Ley suple la autonomía de la voluntad, ya que no es posible que se pacten cláusulas en detrimento del bienestar del trabajador.

Así el Contrato Individual del Trabajo "Es todo acuerdo de voluntades entre un trabajador, y un patrón; donde el primero se obliga a prestar un trabajo personal subordinado y el segundo a pagar una retribución por ese trabajo".

No importando la denominación que se le de al contrato, siempre que exista el elemento subordinación se tratará de un contrato individual de trabajo.

A) ELEMENTOS DE EXISTENCIA

1. CONSENTIMIENTO.

El consentimiento viene a ser el acuerdo de voluntades que se da entre el patrón y el trabajador para el nacimiento de este contrato, aún cuando se

tenga que cumplir con los requisitos marcados por la Ley, debe existir un libre acuerdo de las partes.

Esa manifestación de voluntades puede ser expresa o tácita, la primera se da cuando el patrón con cualquiera de los instrumentos que nos comunicamos hace una oferta de trabajo y de igual forma el trabajador acepta esa oferta, y la segunda es cuando el silencio de una persona va implicar un consentimiento.

La decisión de las partes de ponerse a disposición de la otra por un lado, y aceptar esa disposición o la posibilidad de tomar esas decisiones, es por lo que podemos decir que realmente existe en estos casos un contrato individual de trabajo.

Hay autores que consideran que el consentimiento no es necesario, son aquellos que están a favor de la Teoría de la Relación de Trabajo; por una parte Castorena manifiesta con respecto al trabajador que "Las formas sociales y económicas de presión que obran sobre el individuo que carece de recursos, tienen el efecto de privarlo de la facultad de decisión en una gran número de casos"⁴⁵.

En relación a lo anterior se considera que, la voluntad del trabajador no existe, ya que hay una presión económica por lo que necesariamente va a aceptar un trabajo le guste o no.

⁴⁵ CASTORENA, J. de Jesús. Ob cit. p. 55

2. OBJETO.

En este sentido lo podemos dividir en objeto directo e indirecto.

El objeto directo del contrato se traduce en crear derechos y obligaciones para ambas partes, siendo las principales, recibir un salario y realizar un trabajo.

El objeto indirecto se traduce en obligaciones de hacer, ya que el trabajador tiene que realizar una prestación siempre que esta sea física y jurídicamente posible, y a su vez en obligaciones de dar por el salario que debe de recibir el trabajador por parte del patrón.

B. REQUISITOS DE VALIDEZ

1. CAPACIDAD.

Es la aptitud jurídica para ser sujeto de derechos y deberes y hacerlos valer; la capacidad se va a dividir en capacidad de goce y capacidad de ejercicio.

La capacidad de goce es aquella que va implícita al ser humano desde su nacimiento y la cual tenemos para ser sujeto de derechos y obligaciones, al adquirir la mayoría de edad que de acuerdo al artículo 648 del Código de Civil vigente es de dieciocho años, adquirimos la capacidad ejercicio y esos derechos y obligaciones que tenemos desde el nacimiento los vamos a poder seguir ejerciendo.

El Derecho Laboral disminuye la edad en lo que respecta al trabajador, en el artículo 123 fracción III del apartado "A" de la Constitución, se prohíbe la utilización de los menores de catorce años y el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que "los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la Ley". Cuando el trabajador sea menor de dieciséis años y mayor de catorce deberá cumplir con los requisitos indicados por el artículo anterior y que a continuación se transcribe, "Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política", es decir el trabajador se supedita a la decisión que toman estas personas.

Al respecto el artículo 13 de la Ley Burocrática señala, que los menores de edad que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley.

En relación a la capacidad con la que debe contar el patrón para ser sujeto de Derecho de Trabajo, es la que nos va a marcar el Código Civil; cuando se trate de personas físicas deben de ser mayores de dieciocho años y tener su capacidad de ejercicio plena, y cuando se trate de personas morales debe de estarse a lo que se dispone en el capítulo de sociedades y asociaciones, y si fuese una sociedad mercantil, por la Ley General de Sociedades Mercantiles siempre que se trate de cualquiera de las enumeradas por el artículo 1º de esta Ley.

2. AUSENCIA DE VICIOS DE LA VOLUNTAD

En el contrato individual de trabajo al manifestar su voluntad las partes deben de estar libres de algún vicio esto es; que algún elemento de existencia estando ahí tenga alguna realización incompleta o defectuosa.

Ese vicio puede deberse a un error que viene a ser una falsa o incompleta creencia sobre la realidad, se requiere tener un conocimiento equivocado pero que este conocimiento exista; el error lo vamos a dividir en: Error fortuito que a su vez se divide en error fortuito común y error fortuito por mala fe, y error por dolo.

- Error fortuito común, es aquel que nadie lo provoca sino que se cae en él por uno mismo.

- Error fortuito mantenido por mala fe. En éste una parte conoce el error pero se disimula, manteniendo en el error a la otra.

- Error por dolo, se induce al error y una vez en él se mantiene.

En el artículo 47 fracción I de la Ley Federal del Trabajo se hace mención a un vicio del consentimiento, cuando el trabajador o el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado engañe al patrón con certificados falsos o referencias en las que se le atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca; pero se sanciona con la rescisión no siguiendo las reglas del derecho común ya que de ser así, sería causa de nulidad relativa.

3.OBJETO, MOTIVO O FIN LICITO

El objeto se va a referir a la prestación de hechos, el motivo o fin a lo que se va a inducir.

La *licitud de acuerdo al artículo 1830 del Código Civil para el Distrito Federal nos dice que: "es lícito el hecho que no sea contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres".*

Las normas de orden público son normas de derecho público o privado, que tengan el carácter de imperativas o prohibitivas.

Mientras que las buenas costumbres, son hábitos observados por un *grupo humano, en un lugar y en un tiempo determinado, así la costumbre puede cambiar de época en época.*

El artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos citado en repetidas ocasiones, hace mención a la libertad de trabajo siempre que éste sea lícito, y el artículo 4º de la Ley del Trabajo repite lo anterior, por lo que la lícitud para el Derecho resulta ser de suma importancia.

En un Contrato Individual de trabajo la lícitud se va a referir a lo que sea contrario a las normas de orden público y a las buenas costumbres.

El artículo 14 de la Ley del Trabajo Burocrático menciona que "serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

- I. Una jornada mayor de la permitida por esta ley;

II. Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;

IV. Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar en donde se presten los servicios, y

V. Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

4. FORMA

La forma viene a ser aquella que va a revestir el Contrato Individual de Trabajo.

La doctrina en una de las divisiones que hace de los contratos, donde muestra las características de estos y que vimos en el punto uno de este capítulo nos dice que puede tratarse de:

Consensual; surtiendo efectos plenos entre las partes y entre los terceros por el solo acuerdo de voluntades.

Formal; en donde el acto para que sea válido debe de realizarse en la forma convenida por la ley.

Solemne; pues se debe exteriorizar la voluntad con las palabras y con la solemnidad que precisamente la ley disponga para ello.

De acuerdo a la redacción del artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, esta nos dice que "las condiciones de trabajo deben de hacerse constar por escrito ... se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en

poder de cada una de las partes". De lo anterior podemos desprender que en el contrato de trabajo se deben de cumplir con las formalidades expresadas en la ley, por lo que resulta ser un contrato formal. De hecho en el siguiente artículo se nos da una lista de lo que debe contener el escrito, ratificando lo anterior.

Pero al leer el artículo 26 nos percatamos que esas formalidades no pueden darse, ya que menciona que aun sin el escrito mencionado en el artículo 24 el trabajador tiene sus derechos vigentes derivados de las normas de trabajo, por lo que pensamos que la conclusión mencionada con anterioridad resulta errónea, ya que el contrato de trabajo va a tener la característica de consensual.

4. ELEMENTOS CARACTERISTICOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

En el Contrato individual de Trabajo vamos a contar con elementos diversos que lo van identificar y que lo van a hacer diferente a otros tipos de contratos.

Tenemos elementos personales estos son el patrón y el trabajador respecto de los cuales se hablo ampliamente en el capítulo primero, además de éstos tenemos otro tipo de elementos como lo son la subordinación, la estabilidad y el salario.

A) SUBORDINACION;

Este concepto resulta ser la nota característica de nuestro Derecho del Trabajo, el término subordinación proviene del latín subordinationis, de sub: bajo y de ordino, qui, atum, are: disponer, ordenar. Este concepto es sinónimo de dependencia, sumisión, obediencia jerárquica.

La subordinación o ese poder de mando se da desde el seno de la familia, en la religión y en diversos aspectos de nuestra vida, hasta llegar a lo jurídico y por el hecho de que vivamos en un estado de derecho, siempre estaremos sujetos a una jerarquización lo que dará como resultado la subordinación, todo esto necesario para vivir en armonía.

Así el Diccionario Jurídico Mexicano establece; que la subordinación "es la dependencia disciplinaria de una persona respecto a otra que tiene rango superior"⁴⁶.

De esto se desprende que en la subordinación existe un orden de jerarquía, una situación de mando y otra de dependencia.

La subordinación que le interesa al derecho del trabajo es aquella que se da entre el trabajador y el patrón, aquella que no sobrepase el límite que la Ley marca porque de ser así, entraríamos a una etapa de la humanidad que se ha tratado de dejar atrás que es el esclavismo.

La subordinación en el Derecho del Trabajo representa el elemento primordial más importante que se da en la relación laboral y la nota

⁴⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob cit. p. 3002.

característica de esta relación, que aun cuando fuera llamada de alguna otra forma, si existe subordinación en ella, existirá una relación de trabajo; por lo tanto existirá un trabajador y un patrón, elementos personales que ya estudiamos con anterioridad.

La subordinación da la posibilidad al patrón de dar ordenes al trabajador, con la limitante de que estas ordenes deben ser respecto al trabajo para él que fue contratado, dentro del lugar destinado para la realización de ese trabajo y en las horas laborables pactadas por ambas partes sin que sean superiores a las que marca la Ley; el trabajador por su parte se compromete a acatar las ordenes que le de su patrón, respecto de su trabajo sin que esas ordenes invadan los demás espacios de su vida.

Podemos considerar que la subordinación es el resultado de una relación jurídica, porque existe un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón y ese acuerdo se encuentra protegido por la Ley.

Cuando el trabajo se subordina se deben de aplicar las normas laborales, ya que a pesar de que hay una libre contratación de las partes al Derecho le interesa evitar el aprovechamiento irracional del patrón hacia el trabajador.

De Ferrari considera que se debe de hablar de trabajo subordinado y no de relación laboral ya que, "solamente cuando una relación de trabajo tiene que ver con el trabajo subordinado se vuelven aplicables las normas del Derecho.

Laboral... ya que es aquél, positivamente el que atrae y hace aplicables dichas normas".⁴⁷

La subordinación que va a implicar un poder jurídico de mando por parte del patrón, y un deber de obediencia de parte del trabajador, se encuentra inmersa en la Ley Federal del Trabajo como una disposición imperativa según el artículo 134, que se refiere a las obligaciones que tiene el trabajador y que en su fracción tercera dice que una de ellas es "desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

La subordinación resulta necesaria, ya que el trabajador al no contar con medios propios para subsistir se pone a disposición de un tercero debiendo

seguir ciertas reglas, pero esa disposición no es necesariamente diaria ya que por ejemplo un agente viajero que se encuentra subordinado a un patrón no lo ve diariamente, más sin embargo el patrón ha ejercido ese poder jurídico de mando cuando le da instrucciones a éste.

La subordinación que se ejerce va a tener la característica de jurídica "porque el que presta el servicio, si bien acepta que otro dirija su actividad, no lo hace en virtud de una potestad política o señorial, o en virtud de una relación puramente material; en realidad, la parte que se encuentra en esa situación la ha aceptado contribuyendo ella misma libremente a crear en perjuicio de su libertad una relación jurídica de poder."⁴⁸ Pero además tenemos una

⁴⁷ DE FERRARI, Derecho del Trabajo, "La Relación de Trabajo", Vol. III, Segunda edición, De Palma, Argentina, 1977, P. 4.

⁴⁸ DE FERRARI, Derecho del Trabajo, Parte General, Vol. I, Segunda edición, De Palma, Argentina. 1970. p. 318.

subordinación técnica, que es a la que se va a someter el trabajador cuando acata ordenes estrictas respecto al desempeño de su trabajo.

Se hace mención también a una subordinación económica, resultado de una situación de hecho, ya que el trabajador se subordina a las ordenes del patrón por la necesidad que tiene de ganar dinero y así poder subsistir tanto el como su familia, pues a cambio de someterse a ese poder de mando él va a recibir una retribución llamada salario. Consideramos que la subordinación jurídica siempre ira entrelazada con la económica, ya que por las condiciones de necesidad en que se encuentra el trabajador, difícilmente se podría encontrar una sin que estuviera presente la otra.

B) ESTABILIDAD;

La estabilidad va a ser la firmeza con que el trabajador cuenta en su empleo.

Consideramos que el trabajador por la necesidad que tiene de ponerse a disposición de otra persona debe contar con cierto beneficios que hagan permanente su nivel de vida. Así un trabajador al contar con esa estabilidad, resuelve el problema de no saber que es lo que le espera y tener un futuro incierto.

El trabajador no puede ser separado de su empleo sin que exista una causa que lo justifique, ya que de no ser así se tendría que cumplir con la reinstalación obligatoria de conformidad con el artículo 43, fracción III de la Ley del Trabajo Burocrático.

La estabilidad se va a presentar aun cuando, no se cuente con un contrato de trabajo por escrito, o en el caso de la burocracia con el nombramiento que establezca la titularidad de una plaza, puesto que la relación de trabajo continuará, ya que la falta de este será imputable al patrón o titular de la dependencia y no será causa de rescisión de la relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 24 fracción III, nos decía que la estabilidad era necesaria para la seguridad social.

El artículo 15 fracción III de la Ley burocrática distingue diversos tipos de relación de trabajo dependiendo del tipo de nombramiento, que puede ser;

Definitivo en donde al trabajador se le va a conocer con el nombre de trabajador de base;

Interino el cual tiene una vigencia menor de seis meses y no causa estabilidad dentro de la dependencia;

Provisional el cual va a ser mayor de seis meses pero que tampoco genera derechos puesto que como su nombre lo indica provisionalmente ocupa una plaza que tiene un titular;

Por tiempo fijo, es decir se establece un tiempo determinado para la realización de ciertas actividades y al término del mismo se da por concluida la relación laboral y ;

Por obra determinada, el cual establece una relación laboral para realizar actividades o programas y al término de estas finaliza la relación de trabajo.

En estos tipos de relación de trabajo, que no son los de tiempo indeterminado la estabilidad estará presente ya que en el tiempo en que subsista la relación de trabajo, el trabajador tendrá todos sus derechos vigentes

y en el caso de la relación por tiempo determinado; de probarse que por la naturaleza del empleo no puede ser ese tipo de relación, o que no es para sustituir temporalmente a un trabajador cambiará a relación por tiempo indeterminado, aún cuando se haya estipulado en el contrato la primera.

Dejando a un lado los tipos de relación, la estabilidad en el empleo se va a dar a pesar de que el trabajador ya sea por estar de vacaciones, ser domingo o días festivos, periodo que se les da a las mujeres antes y después del nacimiento de sus hijos, incapacidad, permisos; cuando por alguno de estos motivos no se preste el servicio podrá regresar a su empleo cuando termine cualquiera de los supuestos señalados, sin que exista el miedo de no encontrar su puesto.

La antigüedad es muy importante para los trabajadores de base y esta se puede dar gracias a que existe esa estabilidad en el empleo; esa antigüedad va a proporcionar derechos preferenciales a los trabajadores, ya sea cuando se termine o rescinda la relación laboral, cuando se de la jubilación, por prestaciones estipuladas internamente en la dependencia entre otros beneficios.

C). SALARIO:

El salario procede del Latín *Salarium*, es la remuneración de un trabajo o servicio. La ley burocrática regula este de los artículos 32 al 42 por la importancia que tiene.

Dentro de las obligaciones que tiene el titular de la dependencia con sus trabajadores esta la de pagar un salario, este derecho resulta irrenunciable y a

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

ningún trabajador se le puede privar de él, además de que si dos trabajadores con trabajos iguales, en igualdad de jornadas, condiciones y eficiencia deberán de ganar igual salario, de acuerdo con el artículo 123 apartado "B" fracción V de la Constitución.

Nuestra legislación fija un salario mínimo general y un salario mínimo profesional, que es superior al mínimo general y que dará a determinadas ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales; este salario mínimo es lo menos que puede recibir un trabajador por los servicios prestados, aun cuando este resulta siempre ser insuficiente para cubrir las necesidades del trabajador y de su familia.

El artículo 32 establece que el sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas; Considerando que este pago esta sujeto al catalogo general de puestos del gobierno Federal del que habla el artículo 20 de la Ley Burocrática, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo es supletoria de esta Ley, podemos entender que por su propia naturaleza se aceptaría la definición de salario que ésta proporciona en su artículo 82 en donde indica que el salario "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Como era frecuente encontrar diferencias en los sueldos de empleados de una misma categorías, pero en diferentes dependencias; la Ley Burocrática en su artículo 33 ahora tiene una disposición en el sentido de que los salarios deberán ser uniformes, para cada categoría y se establecerá en los respectivos presupuestos.

El artículo 34 de la Ley mencionada, señala que fijado el salario de la categoría, no podrá ser reducido durante la vigencia del presupuesto que le dio origen. Así también se establece el pago de una prima complementaria del salario por cada cinco años de servicios prestados, efectivamente esta prima es conocida como quinquenio y que va a ser fijada anualmente en el presupuesto federal, y es válida hasta los 25 años de servicio, pues al siguiente quinquenio, es decir a los 30 años el trabajador ya tiene derecho a jubilarse.

Como el costo de la vida no es igual en todo el país y en virtud de que el gobierno federal tiene oficinas en toda la estructura territorial, resultaría que algunos trabajadores recibirán el mismo pago por la categoría que ostentan en lugares donde es elevado el costo de la vida, encontrándose en desventaja económica, por tal motivo y con el propósito de equilibrar tal situación, el artículo 35 de la mencionada ley establece la posibilidad de que se cubra con sobresueldos, en relación con el costo de la vida.

La fijación de las compensaciones por vida para esta manejada por la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, debiendo oír la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Estado.

Entre las protecciones al salario se encuentra lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley Burocrática, que indica que los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán precisamente en moneda de curso legal o en cheques.

Así mismo el artículo 38, determina que los descuentos a los trabajadores están prohibidos, salvo que se trate del pago de anticipos del propio salario, de devolución de pagos hechos en exceso, descuentos de

cuotas sindicales, cajas de ahorro, descuentos para el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y del fondo de vivienda. La principal protección al salario en relación con estos descuentos o retenciones, es que la suma total de los descuentos no puede exceder del 30% del salario percibido por el trabajador.

Cabe hacer mención que conforme lo dispone el artículo 41 de la citada Ley, el salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, pues el salario del trabajador corresponde al mismo, pero si el embargo es decretado para el pago de pensión alimenticia para la esposa o los hijos, deben hacerse las retenciones ordenadas por el juez.

En la actualidad y desde hace aproximadamente 18 años, los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual sin deducciones de ningún genero; este aguinaldo deberá pagarse en dos partes, una antes del 15 de diciembre y otra a más tardar el 15 de enero siguiente, siendo su monto de 40 días de salario.

Aunque el artículo 27 de la Ley referida establece que los trabajadores deben gozar de un día de descanso, en la actualidad y por acuerdo presidencial del 28 de diciembre de 1972, los trabajadores gozan de dos días de descanso, sábados y domingos por cinco días de trabajo, con salario integro, contando además con los días de descanso que señala el calendario oficial.

5. EXTINCION DE LA RELACION DE TRABAJO

La terminación de la relación de trabajo en el Derecho Burocrático, solo puede responder a consideraciones objetivas contempladas en la norma, de tal suerte que el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado consigna algunos supuestos.

Antes de entrar al detalle con los mismos consideramos conveniente definir la expresión cese, que se utiliza para designar la terminación de las relaciones laborales dentro de la administración pública federal.

El diccionario de la lengua española determina que cese "es la orden por la cual un funcionario deja de desempeñar el cargo que ejercía."⁴⁹

Para Miguel Canton Moller, "es la terminación unilateral de la relación laboral por parte del Estado Patrón".⁵⁰

De donde desprendemos que el cese del trabajador, es el término de la relación laboral con el titular de la dependencia.

De esta forma, como lo indica el artículo 46 de la Ley antes mencionada ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, en consecuencia el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

⁴⁹ Diccionario Marín de la Lengua Española, Vol. 1, Marín. Barcelona. 1982. p. 371

⁵⁰ CANTON MOLLER, Miguel. Ob. cit. p. 135

I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnica, 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 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;

Es decir la prestación del servicio no puede ser obligatoria, en consecuencia si por algún motivo personal el trabajador deja de tener la voluntad para trabajar para el Estado, puede renunciar al puesto. Una especie de renuncia tácita viene siendo el abandono del trabajo, esta situación se genera en numerosas ocasiones al terminar alguna licencia o comisión, es decir al terminar el plazo, por alguna razón personal el trabajador no se presenta a reanudar sus labores.

II. Por conclusión del término o de la obra determinada de la designación, en este caso se refiere a los trabajadores a los que se les otorgó un nombramiento por tiempo u obra determinada, y al concluir aquella o fenecer el plazo, en forma automática se da por terminada su relación laboral.

III. Por muerte del trabajador;

IV. Por incapacidad permanente del trabajador física o mental, que le impida el desempeño de sus labores; esta causa será legal para el cese del trabajador.

V. El cese procederá por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje, cuando se hubiere demostrado que el trabajador incurrió en faltas

de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos en contra de sus jefes o compañeros o sus familiares sea dentro o fuera del servicio.

Igualmente se procederá si se causan daños o se destruyen los elementos que se le proporcionen para el trabajo o los edificios obras o materias primas.

Los descuidos o actos negligentes, las imprudencias que pongan en peligro la seguridad de los lugares de trabajo o las personas que en ella se encuentren, la violación del secreto de los asuntos de que tuviera conocimientos con motivo de su trabajo y que deban permanecer en reserva; por cometer actos inmorales; la habitualidad de la embriaguez o el uso de drogas enervantes, la desobediencia reiterada a las ordenes de los superiores sin justificación para ello; la violación de las condiciones generales de trabajo vigentes en la dependencia; así como la sentencia ejecutoriada que produzca la prisión del trabajador.

Aun cuando la Ley en su artículo 46 bis señala que en determinados casos deberá levantarse una acta administrativa, nosotros consideramos que en todos los casos será conveniente hacerlo, pues es la única y verdadera constancia que servirá para probar los hechos que se manifiesten y en muchos casos podría constituir la prueba total y única.

CAPITULO IV

1. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA SECRETARIA DE LA REFORMA AGRARIA.

Como se mencionó en el capítulo anterior, los únicos derechos que se consagran para el trabajador de confianza en la Administración Pública Federal, son los consignados en la fracción XIV, apartado "B" del artículo 123 de nuestra Constitución Política, los cuales son las Medidas de protección al Salario y los beneficios que le otorga la Seguridad Social.

La Ley Burocrática excluye de su régimen a los mencionados trabajadores, por lo que siguiendo lo establecido en su artículo 11, si aplicamos supletoriamente lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, encontramos que el artículo 184, otorga a los trabajadores de confianza algunos derechos, como los que señalan que el contrato colectivo de trabajo que firman los trabajadores de base y el patrón, puede ser extensivo a los trabajadores de confianza, siempre y cuando se establezca en el mencionado contrato y no se indique lo contrario.

En la Secretaría de la Reforma Agraria los trabajadores que prestan sus servicios mantienen una particular relación laboral, pues dentro de las plantillas de personal encontramos trabajadores que ostentan un nombramiento de confianza, pero que no realizan ninguna de las funciones que señala el artículo 5º de la mencionada Ley, así también existe personal que tiene un nombramiento de base pero que al contrario del anterior, realiza funciones propias de un trabajador de confianza.

Es necesario aclarar que los trabajadores de confianza en la citada Secretaría, se dividen en dos clases, los funcionarios y los empleados.

Los funcionarios, que se clasifican en: Mandos Medios y Superiores, los primeros que van desde un Jefe de Departamento, un Subdirector de área, Coordinador administrativo y Director de área, mientras que los segundos son: un Director General, un Subsecretario, el Oficial Mayor y el mismo Secretario del Ramo.

Los empleados u operativos que son la base principal de nuestro tema, que van a desempeñar funciones diferentes a las que realizan los funcionarios pues el nombramiento con la categoría de confianza la adquieren dependiendo de la rama en la que se encuentren ubicados presupuestalmente, mismos a los que vamos a dar un seguimiento muy específico pues estos trabajadores al no contar con un reglamento jurídico que regule su relación laboral, de forma indebida se le otorgan algunos derechos considerados a los trabajadores de base.

Para entender lo anterior daremos un ejemplo de las categorías en que están divididas tres de las diversas ramas en que se clasifican estos empleados.

SECRETARIAL

- Secretaria ejecutiva "A".
- Secretaria ejecutiva "B"
- Secretaria ejecutiva "C"
- Secretaria ejecutiva "D"
- Mecnógrafa

ADMINISTRATIVA

- Jefe de Unidad
- Analista Administrativo
- Analista Especializado
- Auxiliar Administrativo

PROFESIONAL

- Profesional Dictaminador Especializado en el Manejo de Fondos y Valores.
- Profesional Dictaminador en Manejo de Fondos y Valores.
- Analista Profesional
- Auxiliar de analista profesional.

A. DERECHOS

Como habíamos señalado anteriormente, a pesar de que el artículo 8° de la Ley antes citada, determina la exclusión de dichos trabajadores del régimen de la misma, se utilizan algunos preceptos de ésta, y de las Condiciones Generales de Trabajo, vigentes dentro de la Secretaría de la Reforma Agraria para regular algunas conductas del mencionado personal, y que son exclusivas de los trabajadores de base.

De esta forma encontramos que al trabajador de confianza en esta dependencia, aparte de disfrutar de los derechos consagrados en la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, de forma incorrecta se le otorgan algunos derechos y obligaciones, contemplados en la Ley Burocrática y en las Condiciones Generales de Trabajo, pues los citados ordenamientos, son de aplicación exclusiva de los trabajadores de base.

Así tenemos que, el trabajador de confianza disfruta de:

Un horario que previamente se encuentra establecido, y en el que tiene que registrar entrada y salida en tarjeta de asistencia.

Dentro de este horario se contempla que la duración máxima de la jornada es de 8 horas otorgándose la oportunidad de que dichos trabajadores puedan cubrir una jornada extraordinaria es decir se les proporciona tiempo extraordinario.

También disfrutan de los días de descanso obligatorio que señala el calendario oficial.

Después de seis meses consecutivos de servicios, disfrutan de 2 periodos anuales de vacaciones de diez días laborables cada uno.

Por cada 5 años de servicios tienen derecho a el pago de una prima como complemento del salario.

En el caso de que el trabajador de Confianza incurra en abandono de empleo, faltas injustificadas o falta de probidad y honradez, el mencionado trabajador goza del derecho de que se instrumente acta administrativa para determinar la responsabilidad de su conducta y en su caso determinar su cese, consideramos que es un derecho, pues si se aplica supletoriamente lo dispuesto en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, podría darse la figura del cese de dicho trabajador sin necesidad de llevar a cabo todo el procedimiento administrativo que se realiza después de instrumentarse el acta a que hace referencia el artículo 46 bis de la Ley Burocrática.

Para su admisión, basta con la propuesta de la autoridad para que se haga la designación del nombramiento, que ha diferencia del trabajador de base debe de cumplir con varios requisitos que en ocasiones por no cubrir alguno, no es admitido.

En el caso de los puestos de profesional o técnico, de igual manera solo con la propuesta de la autoridad, se hace la designación del nombramiento, pero en cambio si un trabajador de base aspira a ocupar este tipo de puestos, debe presentar titulo y cédula profesional, o constancia expedida por autoridad competente que acredite tal carácter.

En las Condiciones Generales de Trabajo que rige las relaciones laborales entre el titular de esta dependencia y los trabajadores de base encontramos un precepto que muy claramente establece, "los trabajadores de base podrán obtener de sus jefes inmediatos, hasta dos autorizaciones de omisión de registro de entrada o de salida, por mes, siempre que se trate de cuestiones personales del trabajador".

Mismo artículo, que sirve como fundamento legal, para que los trabajadores de confianza puedan gozar de este beneficio, que muy claramente determina es para los trabajadores de base.

Dentro de este ordenamiento legal, existe un artículo que determina los tipos de licencias que pueden disfrutar los trabajadores, tal es el caso de las licencias con goce de sueldo que hasta por doce días se le otorgan a un trabajador para atender asuntos personales, así como el caso de diez que se conceden por contraer matrimonio, que de igual manera se le hace extensivo al trabajador de confianza.

Asimismo, los trabajadores de confianza gozan de licencias con goce de sueldo por tres meses a efecto de tramitar su jubilación.

B. OBLIGACIONES

Prestar sus servicios en la dependencia, en las condiciones que le haya establecido el titular de la misma, al momento de realizar la propuesta para ocupar una plaza de confianza, debiendo sujetarse a lo que le indique su jefe inmediato superior o quien lo haya propuesto.

Realizar las funciones que determine su nombramiento y para lo cual fue propuesto.

Registrar asistencia, dentro del horario establecido, para efectos de comprobar la misma, y este en condiciones de reclamar el pago de tiempo extraordinario si es que lo realiza.

En la práctica los trabajadores de Confianza, considerados empleados y que realizan funciones diversas a las de los funcionarios, no cuentan con un ordenamiento legal que regule sus relaciones laborales, por lo que a continuación presentamos un reglamento que servirá para regular la relación de trabajo del mencionado personal dentro de la Secretaria de la Reforma Agraria.

2. NORMAS DE TRATO AL PERSONAL DE CONFIANZA DE LA SECRETARIA DE LA REFORMA AGRARIA.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. El presente ordenamiento establece las condiciones de trabajo entre el Titular de la Dependencia y los trabajadores de confianza con funciones diversas a las encomendadas a los Mandos Medios y Superiores, siendo de observancia obligatoria, para el mencionado personal. Y será aplicado por el Titular de la Dirección General de Administración.

Lo anterior en razón de que la mencionada Dirección General maneja los Recursos Materiales, Presupuestales y Humanos de la

Secretaria de la Reforma Agraria, conforme lo dispone el artículo 16 de su Reglamento Interior.

ARTICULO 2. Se considera personal de confianza el enumerado en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

ARTICULO 3. Son Mandos Superiores, los Directores Generales, los Subsecretarios, el Oficial Mayor, y el Titular de la Dependencia y Mandos Medios, los Directores de área, los Directores adjuntos, los Subdirectores, los Coordinadores administrativos, y los Jefes de Departamento.

ARTICULO 4. Los empleados de confianza, son los que ostentan esa categoría en su nombramiento, que realiza funciones diferentes a las encomendadas a los Mandos Medios y Superiores, y además se encuentran subordinados a estos.

ARTICULO 5. La relación jurídico-laboral entre los trabajadores de confianza y el titular de la dependencia se regula por lo dispuesto en la fracción XIV del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional; la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente y en el presente Reglamento.

A falta de un ordenamiento que establezca las relaciones laborales de los empleados de confianza que tienen nivel jerárquico inferior al de mando medio o superior, en la Secretaria de la Reforma Agraria se pretende que mediante el presente Reglamento se regulen las relaciones laborales de dichos trabajadores. Así mismo aclaramos que será aplicado por el funcionario

designado conforme las atribuciones que le confiere el Reglamento Interior de esta Secretaría.

Además del personal que se señala en el artículo 5° de la Ley Burocrática, para efectos presupuestales se considera de confianza todo aquel nombramiento que tienen en el código de la Plaza la clave CF, que es autorizada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sin importar las funciones que le asignen y al que se le va aplicar el presente ordenamiento.

Consideramos a los mandos medios como funcionarios y por obvias razones personal eminentemente de confianza.

De tal manera los trabajadores que realizan funciones diversas a las encomendadas a los mandos medios y superiores se considera como personal operativo, originándose con esto la duda de si deben ser consideradas de forma íntegra como trabajadores de confianza con derechos y obligaciones similares a la de los funcionarios, pero administrativamente, estos trabajadores a falta de un ordenamiento que regule sus relaciones de trabajo se ha tenido que adjudicar algunos derechos exclusivos del personal de base, contando con la anuencia de la autoridad. Como hemos manifestado con anterioridad la Constitución considera únicamente el derecho de la protección al salario y los beneficios de la seguridad social, pero no hace mención al trato que dará a los trabajadores de confianza, y para subsanar esta deficiencia estableceremos las relaciones de trabajo de este personal a través del presente ordenamiento.

REQUISITOS PARA CUBRIR UN NOMBRAMIENTO DE CONFIANZA

ARTICULO 6. Los requisitos que deberán cumplir los aspirantes a ocupar un nombramiento de confianza en la Secretaría, son los siguientes:

- I. Ser mayor de 20 años**
- II. Cubrir con el perfil que se requiera para el puesto, así como conocimiento y experiencia.**
- III. Gozar de buena salud y capacidad física para las funciones que vaya a desarrollar.**
- IV. Haber cumplido con el Servicio Militar Nacional.**
- V. No ser ministro de algún culto.**
- VI. No haber sido condenado por delito intencional.**
- VII. No haber sido cesado por alguna de las causas establecidas en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.**
- VIII. Presentar constancia de antecedentes no penales, expedido por autoridad competente.**

Dentro de esta Secretaría como en cualquier otra dependencia del ejecutivo federal, para la designación de la persona que va ocupar una plaza de confianza no tiene importancia si el designado conoce o no cuales son las funciones que va ha realizar, toda vez que se encuentran profesionistas realizando actividades administrativas propias de mecanógrafas y viceversa, es decir existen funcionarios que no son profesionistas titulados. Mediante este capítulo proponemos algunos requisitos que deberá cubrir un trabajador de confianza.

Consideramos que la edad mínima será de 20 años, pues generalmente una persona a esa edad reconoce su responsabilidad para la prestación del servicio, así como se encuentra a mitad de la carrera si es profesionista, requisito que consideramos básico para ocupar una plaza de esa categoría, otro punto que proponemos en el presente Reglamento es el más importante, pues la persona que se designe para ocupar un cargo de confianza debe tener el carácter, experiencia y sobretodo conocimiento de las funciones encomendadas pues debe tener un criterio bien definido para tomar decisiones y asumir responsabilidades.

DEL NOMBRAMIENTO

ARTICULO 7. El Nombramiento expedido por el Titular de la Secretaria o el funcionario facultado para hacerlo, acredita la relación jurídico laboral del trabajador con la dependencia, en el que deberá señalarse:

- I. El nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.**
- II. Los servicios que deban prestarse, determinándose con la mayor precisión posible.**
- III. El tipo de nombramiento: Confianza, y que tendrá carácter de provisional.**
- IV. La categoría y nivel.**
- V. La duración de la jornada de trabajo.**
- V. La adscripción.**
- VI. El monto del salario mensual y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador.**
- VII. El lugar en que prestará sus servicios.**

Creemos que no hay menor problema en los datos que debe contener el nombramiento, pues la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece características que debe contener, y a las que nosotros agregamos las siguientes:

- El carácter del nombramiento será provisional, pues algunos trabajadores solicitan en su favor la confirmación de la plaza que ocupan y presupuestalmente esto es imposible ya que este trámite solo se realiza con plazas de base y nunca se podrá otorgar en titularidad una plaza de confianza.
- La categoría y el nivel, pues se desconoce que categoría o puesto se ostenta, de ahí que el trabajador desconozca las funciones que debe realizar, pues puede ser remunerado como funcionario pero no realizar esas funciones.
- El monto de salario mensual y demás prestaciones que puede percibir, en virtud de que el trabajador no tiene conocimiento de las compensaciones que debe recibir o en que cantidad.

TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTICULO 8. Los efectos del nombramiento terminarán, sin responsabilidad para el titular, por los siguientes casos:

I. Por renuncia.

II. Por muerte del trabajador.

III. Por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente.

IV. Por reincidir en el incumplimiento o violación, de lo dispuesto en los artículos 27 y 28, del presente ordenamiento.

V. Por pérdida de la confianza.

VI. Si el nombrado no toma posesión del puesto, en un plazo de cinco días hábiles, contados a la fecha de que sea notificada su designación.

En el caso de las fracciones III y IV el Jefe inmediato Superior del Trabajador deberá levantar un acta administrativa a efecto de hacer constar los hechos o las conductas que se le imputen al trabajador, con el propósito de que cesen los efectos de su nombramiento, en la que intervendrán dos testigos de cargo propuestos por el Jefe Inmediato del trabajador y dos testigos de descargo propuestos por el trabajador, así como dos testigos de asistencia.

Como sabemos, dentro de la Administración Pública, los trabajadores determinan su relación laboral a través del nombramiento que ostentan, para el caso de los trabajadores de confianza, consideramos varios puntos como los más importantes para dejar sin efectos el documento expedido para estos trabajadores sin responsabilidad para el titular de la dependencia, como los siguientes: *por renuncia, por muerte del trabajador, por pérdida de la confianza* y por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pero puede ocurrir que un trabajador de esta categoría realice cierta conducta que amerite ser sancionada únicamente, y no sea exigible su renuncia, salvo cuando reincida en la conducta por la que se aplicó la sanción. Lo anterior en razón de que el trabajador tenga una oportunidad de reivindicarse sin que este obligado a dejar su trabajo.

JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 9. La jornada de trabajo del personal de confianza no excederá de 40 horas a la semana, durante las cuales estará a disposición del Jefe Inmediato Superior para laborar en los términos y condiciones que este determine. Por cada cinco días de labores, el trabajador disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábados y domingos con goce íntegro de su sueldo.

ARTICULO 10. Los empleados de confianza prestarán sus servicios ocho horas diarias de lunes a viernes, y por necesidades del servicio cuando se tengan que realizar labores en los días de descanso, o aumentar las horas en la jornada de trabajo, que nunca podrán exceder de tres horas diarias ni tres días a la semana.

ARTICULO 11. Los trabajadores deberán registrar su entrada y salida por medio de tarjetas de control de asistencia, que serán avaladas por el Coordinador Administrativo, o en su caso por el Jefe de la Unidad de Servicios Administrativos.

Pueden ser eximidos de esta obligación los que por sus funciones lo ameriten, a juicio del oficial mayor o del funcionario en quien se delegue esa facultad.

ARTICULO 12. Los trabajadores podrán obtener de sus jefes inmediatos, hasta dos autorizaciones de omisión de registro de entrada o de salida por mes, debiéndose pagar únicamente el 50% del salario de los días en los que se otorgaron las mismas.

ARTICULO 13. Podrá otorgarse horario especial de estudiante, presentando solicitud acompañada con constancia expedida por institución reconocida por la Secretaria de Educación Pública, que establezca inicio y término del periodo escolar, así como promedio general mínimo de 8.50; y que será revalidado al inicio de cada periodo, a petición del trabajador.

ARTICULO 14. Se consideran faltas de asistencia del trabajador los siguientes casos:

I. Si injustificadamente no registra su entrada a labores.

II. Cuando sin autorización de su jefe inmediato superior, se retire de su centro de trabajo antes de la hora de salida aún cuando regrese a registrarla.

ARTICULO 15. El trabajador que no pueda asistir a labores por enfermedad, deberá avisar a su oficina de adscripción, a más tardar el día siguiente en que ocurra la incidencia.

A efecto de justificar sus inasistencias deberá entregar la justificación correspondiente, expedida por el ISSSTE, dentro de los 3 días siguientes a la expedición de la misma.

ARTICULO 16. El personal de confianza esta obligado a cumplir con su horario de trabajo; su impuntualidad e inasistencias serán objeto de sanción.

Debido a la categoría que ostentan estos trabajadores, y que van relacionadas con las funciones que desempeñan, consideramos que debe tener más responsabilidad y obligación para con el titular de la dependencia, y que su

jornada de trabajo debe ser más extensa que la del trabajador de base, en virtud de que este tipo de trabajadores va a supervisar y vigilar que el trabajo este bien elaborado, por lo que determinamos que este tipo de trabajadores debe prestar sus servicios cuando menos 8 horas al día y tendrá la obligación de presentarse, cuando por necesidades del servicio se le requiera. Cabe hacer mención que determinamos que no se le pague este tiempo adicional a la jornada, toda vez que está compensado con el salario que percibe, ya que a su vez recibe algunas compensaciones económicas, sin que se presente a laborar después de la jornada.

Es necesario aclarar que estamos en contra de que un trabajador que ostenta un nombramiento de confianza, tenga que registrar su asistencia ya sea en tarjetas o listados, pero dentro de cualquier dependencia existe el problema del ausentismo que tiene un alto índice, a pesar de que estos trabajadores representan los intereses del titular, razón por la cual para evitar esta situación, determinamos que los trabajadores de confianza deben registrar su asistencia, pudiendo ser eximidos de dicho requisito los que por sus funciones lo ameriten. Así también podrán otorgarse dos autorizaciones de omisión de registro de entrada o de salida por mes debiéndose pagar el 50% del salario de los días en que se hayan utilizado, esto en razón de que estos trabajadores tienen la responsabilidad de verificar el inicio o término de labores de los trabajadores de base, y el pago no se vería disminuido en virtud del salario que se percibe, además con esta situación el trabajador evitaría lo mas posible el ausentarse de sus funciones. También existen trabajadores en esta categoría que se encuentran realizando estudios académicos, y que requieren un horario que les permita continuar con los mismos, por tal motivo determinamos autorizar horario especial pero cubriendo ciertos requisitos quizá muy estrictos, pero compensados con las funciones que realizan y su salario.

SUELDO O SALARIO

ARTICULO 17. El salario será uniforme para cada uno de los niveles de los trabajadores, conforme a la zona económica donde presten sus servicios en forma permanente, los que estarán fijados en los Presupuestos de Egresos y no podrá ser inferior al mínimo señalado para la zona económica del Distrito Federal; tampoco podrá ser disminuido durante la vigencia del Presupuesto de Egresos.

ARTICULO 18. El pago de sueldo se efectuará quincenalmente mediante depósitos que la Secretaría hará oportunamente, en la cuenta personal de cada trabajador, que retirará mediante tarjeta de débito, de la institución previamente establecida.

ARTICULO 19. Unicamente se podrán hacer retenciones, descuentos o deducciones al sueldo de los trabajadores, en los casos que establece el artículo 38 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En cuanto al salario de estos trabajadores no existe el menor problema, pues presupuestalmente es uniforme para los diferentes niveles que existan, y se determina conforme a las disposiciones establecidas en el Capítulo III del Título II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

DIAS DE DESCANSO

ARTICULO 20. Se suspenderán labores en la Secretaría, los días que se indican a continuación:

I. 1° de enero

II. El día 6 de enero de cada año que se celebra el día del Servidor Agrario

III. 5 de febrero

IV. 21 de marzo

V. 1° de mayo

VI. 5 de mayo

VII. 10 de mayo a las trabajadoras que sean madres se les otorgará

VIII. 16 de septiembre

IX. 2 de noviembre

X. 20 de noviembre

XI. 1° de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda la transmisión del poder ejecutivo federal.

XII 25 de diciembre

XIII. Los que determinen las leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones Ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

XIV. Los que autorice la Oficialía Mayor por conducto de la Dirección General encargada de la administración de los recursos humanos, y en los que se pagará al trabajador el sueldo correspondiente.

Los trabajadores aún siendo de confianza pueden disfrutar de los días de descanso que en forma oficial se otorgan a los trabajadores de base, por lo que proponemos el disfrute de los determinados días, excepto cuando por necesidades del servicio se deban presentar a trabajar.

LICENCIAS

ARTICULO 21. Los trabajadores de confianza podrán disfrutar de dos clases de licencias.

Sin goce y con goce de sueldo.

ARTICULO 22. Las licencias sin goce de sueldo se otorgarán en los siguientes casos

I. Hasta por 10 días en un año, para atender asuntos personales, estas licencias no podrán ser mayores de tres días continuos o discontinuos en un mes.

II. Cinco días, por única vez, al contraer matrimonio.

Lo anterior a efecto de que el trabajador no se haga acreedor a una sanción por inasistencias.

ARTICULO 23. Las licencias con goce de sueldo se concederán únicamente, por los siguientes motivos:

I. Cuando el trabajador vaya a presentar examen profesional en institución superior, se otorgarán 10 días hábiles antes de la fecha señalada para el mismo.

II. Por tres meses, para tramites de jubilación.

Las licencias con o sin goce de sueldo son un derecho exclusivo de los trabajadores de base, pero los trabajadores de confianza puede otorgárseles con algunas variantes como las siguientes:

En virtud de que los mencionados trabajadores registrarán asistencia, si faltan a sus labores incurrirán en inasistencia, para no ser sancionados se les podrá autorizar licencia sin goce de sueldo hasta por diez días al año, pero solo se podrán tomar tres días por mes, así como se podrán autorizar cinco días por única vez por contraer matrimonio. Consideramos que deben ser sin goce de sueldo en virtud de que por el salario que perciben estos trabajadores no se

afectaría su economía, que a diferencia de los trabajadores de base es trascendente, además que por la naturaleza de sus funciones los trabajadores de confianza en pocas ocasiones deben utilizar este tipo de licencias.

Por otro lado, consideramos que por dos razones se puede autorizar licencia con goce de sueldo a estos trabajadores, la primera para trámites de jubilación o pensión, toda vez que estas licencias no están reguladas legalmente, y la segunda cuando el trabajador vaya a presentar un examen profesional, otorgándose esta como un estímulo de superación.

VACACIONES

ARTICULO 24. Los trabajadores que tengan más de seis meses, consecutivos de servicio disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que elija el trabajador, conforme al rol vacacional dispuesto por la autoridad, dándose preferencia al periodo señalado por los trabajadores de base. No se podrán acumular los periodos de vacaciones salvo que sea por necesidades del servicio, no se fraccionarán los periodos ni podrán remunerarse.

De forma personal determinamos que los trabajadores de confianza no deben disfrutar de vacaciones pero al establecerse el registro de asistencia deberán disfrutar de vacaciones, dándose preferencia a los periodos escogidos por los trabajadores de base.

OBLIGACIONES DEL TITULAR

ARTICULO 25 El Titular tendrá las obligaciones establecidas en el artículo 43 de la Ley Federal a los Trabajadores al Servicio del Estado, excepto lo dispuesto en las fracciones I, III, IV, VIII y IX que son de aplicación exclusiva a los trabajadores de base.

Este reglamento de alguna manera debe estar respaldado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por tal motivo el titular de la dependencia tendrá las mismas obligaciones con el personal de confianza, salvo algunas disposiciones que son exclusivas del personal de base.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO. 26. El personal de confianza de la Secretaría tendrá los siguientes derechos:

I. Percibir el salario que de acuerdo con el puesto que ocupen les corresponda, conforme al artículo 17 de este ordenamiento.

II. Disfrutar en términos de estas Normas, de licencias , vacaciones o descansos.

III. Recibir instrucción y capacitación para desempeñar eficientemente las labores que tenga encomendadas; dentro de sus horas de trabajo, en los términos previstos por el Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

IV. Recibir trato cortés y respetuoso por parte de sus superiores..

V. En caso de incapacidad parcial permanente, desarrollar labores que estén acordes con su capacidad física, sin perjuicio de sus emolumentos y previo dictamen del ISSSTE.

VI. Participar en los eventos deportivos que organice la Secretaría.

VII. Recibir los instrumentos, útiles ropa de trabajo y materiales necesarios para poder desarrollar sus labores.

VIII. Gozar de licencia de tres meses con sueldo para tramitar su jubilación.

En algunas ocasiones el trabajador de base o de confianza, desconoce los derechos y obligaciones que se tienen dentro de la dependencia o institución para la que prestan sus servicios.

En el artículo anterior proponemos algunos derechos que deben tener los trabajadores de confianza, ya que consideramos que igual que los otros trabajadores, estos deben disfrutar de derechos inobjetables como los que ya citamos.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 27. Los trabajadores de confianza tendrán las siguientes obligaciones:

I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.

II. Observar buenas costumbres dentro del servicio.

III. Cumplir con las obligaciones que les imponga el presente ordenamiento.

IV. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.

V. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

VI. Asistir puntualmente a sus labores.

VII. No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo.

VIII. Asistir a los cursos que ofrezca la Comisión Nacional de Capacitación y Adiestramiento para mejorar su preparación y eficiencia, cuando se haya inscrito en alguno de ellos.

IX. Dar trato cortés y respetuoso a sus superiores y compañeros.

X. Dar aviso a la Secretaría de su inasistencia al trabajo, el mismo día en que ocurra la incidencia, o a más tardar, en la jornada laborable inmediata siguiente.

XI. Someterse a los exámenes médicos que establezca la Secretaría, para la salvaguarda de su salud y la de sus compañeros.

XII. Cumplir con las medidas de seguridad e higiene, que establezca la Comisión respectiva.

XIII. Utilizar los muebles, máquinas y útiles exclusivamente para el trabajo a que fueron asignados.

XIV. Las demás que les impongan las Leyes, estas Normas y las disposiciones complementarias vigentes o que en el futuro dicte el Ejecutivo Federal.

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

ARTICULO 28. Se prohíbe a los trabajadores:

I. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.

II. Presentarse a las labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante.

III. Realizar actos de usura con sus compañeros.

IV. Realizar rifas o ventas durante la jornada de trabajo.

V. Faltar al trabajo sin causa justificada.

VI. Realizar actos de procuradores o gestores de particulares, recibir gratificaciones o regalos con motivo del despacho de asuntos oficiales.

VII. Proporcionar datos o noticias que obren en los expedientes, sin tener para ello la autorización necesaria.

VIII. Dejar el servicio sin hacer entrega de los fondos, valores o bienes cuya administración o guarda esté a su cuidado.

IX. Registrar la asistencia de otro compañero.

X. Alterar, sustraer o destruir documentación oficial que tenga obligación de preservar.

Así también al igual que se tienen derechos, existen obligaciones y prohibiciones que los mencionados trabajadores deben tener en cuenta, aclarando que están contempladas en el ámbito en el que se desarrolla el trabajador, pues esto conlleva a brindar un mejor servicio así como la superación personal y la de sus compañeros.

RIESGOS PROFESIONALES

ARTICULO 29. En materia de riesgos de trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley del ISSSTE y supletoriamente en la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 30. Se consideran como riesgos de trabajo, los accidentes que ocurran en el desempeño, con motivo del trabajo o aquellas enfermedades a que están expuesto los trabajadores por las mismas causas:

Por tal motivo deberá entenderse:

I. Por accidente de trabajo; toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior o la muerte, producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo o viceversa y;

II. Por enfermedad de trabajo; todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. Se consideran como tales las enfermedades señaladas por las leyes del trabajo.

ARTICULO 31. Cuando los trabajadores sufran accidentes o enfermedades que no sean consideradas como riesgo de trabajo y que los incapaciten para el desempeño de sus labores, tendrán derecho a que se les conceda licencia para dejar de concurrir a ellas, en los términos establecidos para estos casos por la Ley del ISSSTE.

Como en cualquier lugar o momento, los trabajadores están expuestos a sufrir riesgos de trabajo, ya sea por accidente o enfermedad, y en algunas ocasiones el trabajador aún siendo profesionista, desconoce cual es el ordenamiento que regula este tipo de acontecimientos, así como las causas por las cuales se va a determinar si es accidente o enfermedad, por lo que

consideramos importante que a través de estos artículos, los trabajadores puedan definir los conceptos antes citados, así como ejercer el derecho que les otorga la Ley de ISSSTE, cuando sufran accidentes o enfermedades que no sean consideradas como riesgo de trabajo.

ESTIMULOS

ARTICULO 32. La Secretaría, otorgará Estímulos a los trabajadores que se distinguen por su puntualidad, eficiencia, constancia y servicios relevantes.

ARTICULO 33. Los Estímulos consistirán en:

- A) Notas laudatorias;
- B) Diplomas;
- C) Medallas.

ARTICULO 34. La selección de los trabajadores que ameriten Estímulos, así como la calificación de los factores que influyan en su otorgamiento, estará a cargo del Titular de la Oficina correspondiente, y los concederá el Oficial Mayor.

En ocasiones el trabajador necesita tener algún reconocimiento que lo estimule a desarrollar correctamente sus actividades, en este caso determinamos que puede otorgarse un reconocimiento por escrito, al que nombraremos nota laudatoria y que se otorgará por asistir puntualmente a sus labores durante un mes, así mismo se podrán otorgar diplomas o medallas por haber cumplido años de servicio.

SANCIONES

ARTICULO 35. Las conductas de los trabajadores que sean violatorias de las normas prohibitivas y/o contrarias a las obligaciones establecidas en este Ordenamiento, serán sancionadas por la Dirección General de Administración de esta Secretaría conforme las atribuciones que le confiere el artículo 16 de su Reglamento Interior.

ARTICULO 36. La sanción que se aplicará a los trabajadores es:

I. Apercibimiento.

ARTICULO 37. Se aplicará apercibimiento por:

I. Incumplimiento a las obligaciones señaladas en el artículo 27.

II. Por violación a alguna fracción del artículo 28.

En el entendido, que si el trabajador reincide en el incumplimiento o la violación de los artículos señalados en las citadas fracciones, ocasionará el cese de los efectos del nombramiento, por pérdida de la confianza.

ARTICULO 38. La aplicación del apercibimiento deberá hacerlo el jefe inmediato superior del trabajador, debiendo enviar copia al Coordinador Administrativo o en su caso al jefe de la Unidad de Servicios Administrativos, y a la Dirección General de Recursos Humanos para su conocimiento, quedando a su vez como antecedente en el expediente personal del trabajador, para el caso de reincidencia.

Los trabajadores en cualquier momento pueden realizar una conducta o actividad que amerite una sanción, pero que no sea tan drástica como para solicitar su renuncia, ó tramitar su baja de la dependencia, bajo esas

circunstancias consideramos importante establecer un capítulo que informe al trabajador cuales son las sanciones que podrían aplicarse, los motivos y las consecuencias que ocasionaría si reincide, y la autoridad que tiene competencia para aplicarlas.

RECURSO DE RECONSIDERACIÓN

ARTICULO 39. Cuando el trabajador considere que sus derechos o intereses han sido afectados por el titular de la Secretaría o por sus representantes, al notificarle la aplicación de alguna sanción, podrá interponer un recurso de reconsideración.

I. La interposición del recurso suspende la aplicación de la sanción hasta que se resuelva. Se presentará por escrito ante la Coordinación Administrativa o Unidad de Servicios Administrativos donde se encuentre adscrito, dentro de los cinco días hábiles siguientes, contados a la fecha en que al trabajador le haya sido notificada la sanción.

II. El recurso deberá resolverse por el Titular, por conducto del Oficial Mayor o del Director General de Recursos Humanos, dentro de los quince días hábiles siguientes a la presentación del mismo, confirmando, modificando o revocando la sanción.

III. La resolución que se emita no será modificable.

En ocasiones las autoridades de la dependencia aplican y notifican sanciones de forma infundada, afectando los intereses del trabajador, por lo que consideramos necesaria la existencia de un procedimiento, mediante el

cual puede ser reconsiderada la imposición de la sanción aplicada, modificándola, ratificándola, o revocándola, y que describimos en los anteriores artículos, así como los funcionarios que tienen competencia para conocer y resolver las controversias que se suscitan.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Dentro de la Administración Pública Federal existen ciertos vicios como el de la designación de cierto personal para ocupar determinado puesto o categoría dentro de las dependencias, sin que este tenga conocimiento de las funciones o actividades que se realizan en el área que se les designa, provocando el burocratismo y la ineptitud en el servicio. Por tal motivo, a través del artículo 6º de nuestro Reglamento, proponemos que el candidato a ocupar una plaza de confianza, debe cubrir con el perfil que se requiera para el puesto, ser mayor de 20 años, tener conocimiento de las funciones del puesto y experiencia, así como buena salud y capacidad física para las funciones que vaya a desarrollar, como requisitos mínimos y obviamente, si no los satisface no podrá ocupar el cargo que se le asignaría.

SEGUNDA.- El personal operativo con categoría de confianza administrativamente recibe el mismo trato que se le da al personal de base, pero en el momento que se originan controversias de tipo laboral ante la autoridad o el sindicato de los trabajadores de base, sale a relucir su categoría de confianza, lo que consideramos injusto para estos trabajadores y los de base, ya que a los primeros se le otorgan algunos derechos exclusivos del personal de base, situación que origina la disminución en prestaciones que corresponden por ley al personal de base. Por lo que consideramos que la aplicación correcta del Reglamento que proponemos y de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en la Secretaría de la Reforma Agraria, cada uno a los trabajadores en la categoría que corresponda, determinará las funciones, derechos y obligaciones de cada uno de los trabajadores, permitiendo a los mismos ubicarse dentro de la categoría a que pertenezcan.

TERCERA.- En la Administración Pública Federal se carece de un ordenamiento jurídico que determine en forma específica los derechos y obligaciones de los trabajadores de confianza a su servicio, en especial al personal operativo con esa categoría, de tal manera que para solucionar esta situación consideramos necesaria la adición de un capítulo dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que trate de los asuntos de estos trabajadores, mismo que servirá como sustento legal del reglamento que proponemos.

CUARTA.- Los trabajadores de la Secretaría de la Reforma Agraria, tanto de base como de confianza, no tienen bien definidas las características de una y otra categoría, ni las funciones que debe realizar, tan es así el problema que en la práctica, personal de base sindicalizado realiza funciones eminentemente de confianza, y al contrario existe personal de confianza que presta sus servicios como si fuera trabajador de la última categoría de base; por lo que consideramos que la existencia de un ordenamiento normativo para los trabajadores de una y otra categoría, donde se establezcan los derechos y obligaciones de los trabajadores terminaría con este problema.

QUINTA.- La falta de un ordenamiento jurídico que norme la situación laboral administrativa de los trabajadores operativos con categoría de confianza dentro de la Secretaría de la Reforma Agraria, ha implicado que estos trabajadores se adjudiquen ciertos derechos que la Ley otorga únicamente a trabajadores de base, por tal motivo, consideramos que si se aplica dentro de esta Dependencia, el Reglamento que proponemos, algunos problemas laborales-administrativos de estos trabajadores se solucionarían, ya que a través de

dicho reglamento establecemos la situación laboral del trabajador, así como algunos derechos y obligaciones.

SEXTA.- La aplicación de las Normas de Trato al Personal de Confianza de la Secretaría de la Reforma Agraria, que proponemos, soluciona el problema de la designación de los trabajadores de confianza pues no tan fácilmente podría designarse a una persona para ocupar cierto puesto, ya que debe cubrir el perfil que se determine para ocupar el cargo vacante

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Quinta edición. Porrúa. México. 1983.

BRAVO UGARTE, José. Compendio de Historia de México. Décima tercera edición. Jus. México. 1984.

CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. Pac. México. 1991.

CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. Fuentes impresores. México. 1973.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición. Trillas. México. 1992.

COLMENARES, Ismael. "y otros". De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortéz a Maximiliano. Quinto Sol. México. 1986.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tercera edición. Porrúa. México. 1990.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Sexta edición. Porrúa. México. 1980.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T. I. Segunda edición. Porrúa. México. 1977.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T. II. Octava edición. Porrúa. México. 1991.

FERRARI, Francisco De. Derecho del Trabajo. Vol. III. Segunda edición. De palma. Buenos Aires. 1977.

FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Vigésima novena edición. Porrúa. México. 1990.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décima edición. Porrúa. México. 1979.

HARO BELCHEZ, Guillermo. El Derecho de la Función Pública. Ecasa. México. 1993.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Segunda edición. segunda reimpresión. De palma. Argentina. 1965.

MEDINA CERVANTES, José Ramón. Derecho Agrario. Harla. México. 1988.

MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1995.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Porrúa. México. 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nonagésimo quinta edición. Porrúa. México. 1998.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina, y Jorge Trueba Barrera. Sexagésimo octava edición. Porrúa. México. 1998.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Trigésima cuarta edición. Porrúa. México. 1995.

Nueva Ley del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Baltasar Cavazos Flores y "otros". Vigésima sexta edición. Trillas. México. 1993.

OTRAS FUENTES

Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de investigaciones Jurídicas. UNAM. T p-z. cuarta edición. México. 1991.

Diccionario Marín de la Lengua Española. T. 1. Marín S.A. Barcelona, España. 1982.

Diccionario Marín de la Lengua Española. T. 2. Marín S.A. Barcelona, España. 1982.

V. b
a
m. h