



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**CONDICIÓN JURIDICA DEL TRABAJADOR DE
CONFIANZA EN EL REGIMEN LABORAL MEXICANO**

T E S I S
QUE PARA OPTAR AL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
José Nahun Quintana Rodríguez

MEXICO, D. F.



1985

FACULTAD DE DERECHO
COORDINACION DE EXAMENES
PROFESIONALES



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

"CONDICION JURIDICA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL
REGIMEN LABORAL MEXICANO"

	Pág.
INTRODUCCION	4
CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS	
1. Objetivo	12
2. El Trabajo en la Antigüedad	13
3. El Esclavo en la Antigua Roma	16
4. El Siervo en la Epoca Feudal	20
5. El Indio Encomendado Durante la Colonia en Nueva España	27
6. El Capataz en la Hacienda y el Oficial o Sobrestante en la Fábrica de la Epoca Pre-Revolu cionaria en México	35
CAPITULO II. ANTECEDENTES JURIDICOS DEL CONCEPTO DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEGISLACION MEXICANA	
1. Concepto Genérico de Trabajador	47
2. La Constitución de 1917. Art.123	51
3. Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931	53
4. Ley Federal del Trabajo de 1970	55
5. Concepto de Trabajador de Confianza	58

CAPITULO III. EL TRABAJO DE CONFIANZA

1. Definición Legal	64
2. Condiciones Específicas del Trabajo de Confianza	66
3. El Puesto	69
4. La Jornada	71
5. Condiciones de Eficiencia	74
6. El Salario	76

CAPITULO IV. INEQUIDAD JURIDICA Y AMBIGUEDAD TERMINOLOGICA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

1. Definición Imprecisa del Concepto de Trabajador de Confianza	79
2. Protección Jurídica de Alcances Discutibles para el Trabajador de Confianza	80
3. La No Positividad del Derecho Vigente para el Trabajador de Confianza por Falta de Poder Coercitivo	84
4. La Inestabilidad en el Empleo como Limitante Omnimoda del Ejercicio de los Derechos Consagrados en la Ley	86
5. Las Limitaciones Reales al Ejercicio del Derecho de Asociación para los Trabajadores de Confianza	90

CONCLUSIONES

a) Repercusiones de la Relación Laboral de Confianza en la Idiosincracia de los Trabajadores Afectos a este Régimen	96
b) Tendencias Previsibles a Mediano Plazo	100
c) Propositiones	106
BIBLIOGRAFIA	118

I N T R O D U C C I O N

Desde sus más remotos orígenes, el hombre ha luchado constantemente por consolidar y mantener su libertad y el respeto que corresponde a su dignidad.

El trabajo como fuente creadora de satisfactores para las más inmediatas necesidades del hombre y que se ha tornado últimamente en venero de riqueza y en generador de bienestar social, fue desde tiempos remotos, sujeto de incipiente regulación; desde el Código de Hammurabi que data de 2,000 años A.C., has ta la variada y compleja legislación actual.

Esta regulación, en su origen, meramente consuetudinaria, al evolucionar se fue concretando en diversos países hasta cristalizar en la moderna legislación del trabajo que conocemos actualmente, cuyos principios generales en la práctica, trascienden ya los ámbitos estrictamente nacionales, incubando organismos tales como: La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), llegándose inclusive a integrar Organismos Regionales y de influencia específica en ciertas ramas laborales como la I.T.F., (International Transport Federation), relativa al transporte colectivo, e integrada por Regiones Continentales.

Resulta también abrumador el volumen de la Legislación, la Ju risprudencia y la Literatura Doctrinal que hasta el presente se ha publicado y hecho vigente en todo el mundo en materia de trabajo.

Las conquistas alcanzadas a través de la Organización de los Trabajadores en Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, en materia de contratación colectiva, superación de condiciones de trabajo, previsión y seguridad sociales, han rebasado con mucho las más optimistas expectativas del obrero medio de

la época de la revolución industrial. Pero esta brillante evolución de las normas relativas al trabajo, en tanto que afectan al fenómeno económico por excelencia, que es la creación de riqueza para satisfacción de las necesidades humanas, ha tenido un camino largo y azaroso.

La necesidad de una auténtica legislación surgió al complicarse mayormente las sociedades y como resultante de la natural indefensión de quienes se ven precisados a vender su fuerza de trabajo para subsistir, ante quienes detentan la propiedad de los bienes de producción y pueden, por tanto, imponer condiciones.

La explotación excesiva de los trabajadores por parte de los empresarios mediante jornadas largas, salarios míseros y la abundancia de mano de obra, al entrar en el mercado la competencia representada por las mujeres y los niños, produjo un auge económico a los detentadores del capital, justificado filosóficamente por el individualismo y en la praxis, por el liberalismo económico, que sostenía la no intervención del Estado entre trabajadores y patrones. Lo anterior condujo a la imposición de condiciones de trabajo cada vez más arbitrarias por parte de los patrones, y, consecuentemente, provocó la reacción a través de movimientos ideológicos que desembocaron en la necesaria organización de las masas trabajadoras, las cuales, enarbolando el principio de que es un derecho y un deber del Estado, intervenir en las relaciones entre obreros y patrones, lucharon por obtener leyes que les garantizaran un mínimo de bienestar económico, social y cultural.

En México durante el Siglo XIX no existió de hecho lo que conocemos como Derecho del Trabajo. Durante la primera mitad del siglo, se aplicó la legislación colonial: Las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y La Novísima Recopilación, mientras que en el clima de inestabilidad política y económica que sucedió a nuestra Independencia, la situación de los tra

bajadores en los talleres, en la incipiente industria y en el campo, empeoraba día con día.

La Constitución de 1857, consagró la declaración de los derechos que corresponden al hombre frente al Estado y la Sociedad, con una evidente filosofía liberal y un sentido individualista, concibiendo que el libre juego de las fuerzas económicas excluye la intervención del poder público en el importante quehacer humano que es el trabajo. No obstante lo anterior, hubo en aquel Congreso, visionarios sociales tales como Dn. Ignacio L. Vallarta y Dn. Ignacio Ramírez ("El Nigromante") cuyas avanzadas ideas proponían ya, la auténtica emancipación de los trabajadores considerando al trabajo como un bien social cuyo precio no es únicamente el salario que se paga al jornalero para garantizar su subsistencia, sino que, genera el derecho de éste a dividir proporcionalmente las ganancias con el empresario.

Así, el sistema liberal que erróneamente consideraba iguales ante la Ley a los poseedores de los bienes de producción frente a los desposeídos, prolongó el deterioro de las condiciones de los trabajadores ahondándose su miseria y aumentando la explotación de que eran objeto. Esta situación condujo a los primeros actos de rebelión cuyo triste corolario conocemos históricamente a través de la represión sangrienta de las huelgas de Cananea, Sonora, y Río Blanco en Veracruz.

Los acontecimientos señalados, catalizaron las acciones revolucionarias y así, el 1° de Julio de 1906, el Partido Liberal a la sazón dirigido por Ricardo Flores Magón publicó un manifiesto valiente e innovador pronunciándose a favor de una legislación del trabajo que comprendía los derechos que se debían reconocer a los obreros y campesinos para una vida digna en cuanto corresponde a los trabajadores.

Pero estos ideales de legislación laboral solo habrían de cristalizar después de la Revolución de 1910, bajo el régimen Constitucionalista.

No obstante que la idea original del Régimen Carrancista y de hecho, el punto de partida de este Congreso, era la actualización mediante reformas, de la Constitución Política de 1857, el proyecto original sufrió muchas y muy importantes modificaciones, de suerte que la Constitución que se promulgó el 5 de Febrero de 1917, constituye una nueva Ley Suprema, que trascendiendo los límites del Derecho Constitucional Clásico, y la doctrina vigente en esa época en todo el mundo, incluyó y consagró en su texto, conceptos jurídicos revolucionarios e instituciones políticas auténticamente visionarias, tales como los Artículos 27 y 123 - este último de particular interés para nuestra materia -, aún cuando conservó algunos principios básicos como son: forma de gobierno, soberanía popular, derechos individuales y división de poderes.

De esta suerte, nuestra Constitución de 1917 fue la primera en el mundo en declarar y consagrar las que, con el tiempo habrían de conocerse como garantías sociales, considerando el derecho de todos los hombres para llevar una vida digna, y el correlativo deber del Estado de garantizarlo.

En este marco de referencia, cabe aquí hacer notar que el Artículo 123 de la Constitución de 1917 establece las garantías de mayor trascendencia para los trabajadores. En su apartado "A", se refiere a normas que regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de alguna manera general, todo Contrato de Trabajo; en su Apartado "B", reglamenta las relaciones entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

El interés de este trabajo de investigación se circunscribe al ámbito del Apartado "A" - considerando la importancia de su general aplicación a todo contrato de trabajo, y su primigenio origen constitucional - y a su Ley Reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo; particularmente es nuestro objetivo analizar la situación jurídica de los trabajadores tradicionalmente conocidos como de confianza.

Resulta a nuestro juicio, de sumo interés, que en un país cuya legislación constitucional ha sido pionera en el reconocimiento de las Garantías Sociales, y cuya legislación reglamentaria recoge y consagra las más vanguardistas figuras jurídicas de tutela y reivindicación de los derechos del trabajador, se mantenga una clasificación expresa - aunque muy confusa - entre lo que podríamos considerar trabajadores de primer orden y trabajadores de segundo orden. Nos referimos a la aplicación diferencial que la Ley Federal del Trabajo establece para normas protectoras de la estabilidad en el empleo, la integración de indemnizaciones, privilegios de contratación colectiva, libertad de asociación, etc., y que mientras al trabajador de base o sindicalizado se garantizan indudablemente, al trabajador definido - mal definido por cierto - como de confianza, se le minimizan, se le limitan o de plano se le coartan mediante mecanismos tales como la falta de claridad en las definiciones, ambigüedad en las normas de aplicación, obscuridad en los textos y excepciones en los beneficios, ya por declaración expresa o bien por simple omisión.

Resulta incongruente que una legislación laboral tan avanzada como la nuestra, no contemple con el interés debido a un sector tan importante cualitativa, y, en los últimos años cuantitativamente hablando, como lo es el ejército que en toda empresa - por modesta que sea -, forman los trabajadores de confianza. Es fácil comprobar que de los 1010 artículos que con

tiene la Ley Federal del Trabajo, (1) apenas seis de ellos hacen alusión al trabajador de confianza directa o indirectamente - como en el artículo noveno mediante la ambigua definición de funciones. -

Pero ésto no sería grave si esta Ley Reglamentaria ape^gándose al texto del Artículo 123 de la Constitución evitara la distinción entre trabajador, tal como lo define en su Artículo Octavo y trabajador de confianza como lo pretende definir en su no veno artículo, en relación a las funciones que, se supone, le son propias. Pues de esa distinción, que, repetimos no hace el Artículo 123 en su Apartado "A", nacen los vicios de aplicación y a veces de mera interpretación que tanto afectan a los trabajadores de confianza.

Aunada a lo antes expuesto, existe la situación de que, nuestros más reconocidos autores del Derecho del Trabajo, por razones que escapan a nuestra percepción, han soslayado, o si acaso tocado superficialmente, el punto relativo a la situación jurídica del trabajador de confianza. Las Autoridades Laborales por su parte, quizá acostumbradas al cotidiano actuar bajo presiones de Sindicatos, Federaciones, etc., no han sabido sensibilizar al legislador acerca de este tema; quizá ni siquiera han comprendido cabalmente las inquietudes que ya se gestan entre los descontentos "semi-esclavos modernos" como llamó a los trabajadores de confianza, una joven empleada, víctima de la prepotencia de su patrón, y de la indolente actitud de un entonces funcionario - ahora servidor público -, de una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por todo lo antes expuesto, y con el ánimo de contribuir aunque muy modestamente, a la toma de conciencia de nuestros legisladores, autores doctrinarios y autoridades del trabajo, so

(1) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. REFORMA PROCESAL DE 1980. COMENTARIOS, JURISPRUDENCIA VIGENTE Y BIBLIOGRAFIA. TRUEBA URBINA ALBERTO/TRUEBA BARRERA JORGE. 51a. EDICION. EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1984.

bre la necesidad de volver al criterio unitario, sin distinciones, para la aplicación de la Ley Laboral a todos los trabajadores, en obsequio a la justicia y la equidad, va el presente trabajo con todas las imperfecciones que nuestra limitada capacidad y escasas facultades nos imponen.

C A P I T U L O I**ANTECEDENTES HISTORICOS**

1. **Objetivo.**
2. **El Trabajo en la Antigüedad.**
3. **El Esclavo en la Antigua Roma.**
4. **El Siervo en la Epoca Feudal.**
5. **El Indio Encomendado durante
la Colonia en Nueva España.**
6. **El Capataz en la Hacienda y el
Oficial o Sobrestante en la
Fábrica de la Epoca Pre-Revolu-
cionaria en México.**

1. OBJETIVO.

El trabajo, en tanto que actividad eminentemente humana, ha evolucionado históricamente en todos y cada uno de los elementos que lo configuran. Ha sufrido transformaciones profundas, tanto en su concepción y estimación social, como en sus características físicas e intelectuales de prestación. Como afirma Cabanellas (2), el trabajo servil, el trabajo doméstico, el trabajo industrial, son fases de una misma actividad cuya forma de prestarse varía sucesivamente en el tiempo. En concepto de este Autor Argentino, el trabajo servil y el doméstico preceden al del artesano libre, y de ambos se deriva el trabajo industrial que conocemos actualmente.

En relación al tema particular que constituye el objeto del presente trabajo, consideramos que existe una línea común, un hilo que sutilmente, - como corresponde a todo fenómeno social -, mantiene características que, un tanto afectadas, matizan con el tinte trascendente de las costumbres originarias, a las figuras sociales e instituciones jurídicas del presente. Pensamos, concretamente hablando, que el trabajador de confianza en la actualidad, mantiene con su tradicional posición de vigilante casi incondicional del patrimonio de la empresa o patrón, subordinado y - desgraciadamente - sumiso ante el autoritarismo patronal, indefenso en la práctica del litigio laboral, privado tácitamente de la libertad de asociación en el trabajo, sujeto en fin al arbitrio del capitalista-empresario, tiene mucho de común en su impotencia, con el esclavo de la sociedad romana, con el siervo del medioevo, o, aludiendo a la reciente historia de nuestra patria, con el indio de la encomienda, con el capataz de la reaccionaria hacienda mexicana de principios de siglo, y también con el oficial de la endémicamente raquílica industria mexicana de la prerrevolución.

(2) CABANELLAS/GUILLERMO. "INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL" BIBLIOGRAFIA OMEBA, EDITORES-LIBREROS. BUENOS AIRES, 1960.

En razón de lo antes expuesto, a continuación haremos una breve síntesis de las figuras históricas señaladas, e inmediatamente después un compendio de las características que consideramos afines con nuestro trabajador de confianza.

2. EL TRABAJO EN LA ANTIGUEDAD.

El trabajo en la antigüedad, - coinciden la mayoría de los Autores de Derecho del Trabajo - se caracterizó por el trabajo del esclavo, (3) por la industria familiar, por el agrupamiento de los artesanos en colegios, etc. Las primeras actividades que como trabajo registra la historia, son las de los pastores nómadas que mucho tenían de azarosas y cuyas normas de producción se limitaban al autoconsumo.

Al paso del tiempo y una vez arraigada la idea de la propiedad privada, devino la etapa de la agricultura con la obligada sedentarización y, al hacerse necesaria la custodia de los bienes que se iban acumulando en propiedad, nace también la clase militar o guerrera.

2.1 EN EL ANTIGUO REINO DE BABILONIA, - más de dos mil años A.C. - se esculpió el llamado Código de Hammurabi, quien fuera el fundador del Reino Babilónico, código que fue descubierto a principios de este siglo en la ciudad de Susa, y que constituye quizá, la primera fuente escrita en la que se contienen rudimentos de derecho del trabajo. En efecto, según señala el notable autor español Miguel Hernáinz Márquez (4), el código en mención, que consta de 282 artículos, en los numerados como 188 y 189, establece varias normas sobre la institución del

(3) AQUI SE DENOMINA "TRABAJO" A LAS ACTIVIDADES REALIZADAS POR LOS ESCLAVOS, AUN CUANDO LA NOCION MODERNA DE ESTE TERMINO, IMPONE COMO UN ELEMENTO ESENCIAL, EL HECHO DE QUE LA ACTIVIDAD LABORAL SE REALICE POR DECISION LIBRE DEL TRABAJADOR, CONDICION QUE OBIAMENTE NO SE DABA EN REGIMENES DE ESCLAVITUD.

(4) MIGUEL HERNAINZ MARQUEZ. "TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO" TOMO I, 12a. EDICION. INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS, MADRID, 1977.

aprendizaje y en su artículo 274, norma ciertos tipos de trabajos estableciendo su retribución mínima.

Cabanellas (op. cit.) nos informa que además en el Código de Hammurabi se contienen disposiciones relativas a la forma de ejecutar ciertos trabajos, a la responsabilidad por la ejecución y al reposo del trabajador.

La Sociedad Babilónica se hallaba integrada por tres clases: Hombres Libres, Esclavos y una clase intermedia llamada "MUNCH KINU", originada por nacer de una madre esclava o de una esposa de conducta irregular no repudiada por el marido.

La esclavitud patrimonial adoptaba dos formas de constitución: Voluntaria o Involuntaria. El deudor insolvente podía pagar mediante la servidumbre de su mujer, hija o hijo; la esclavitud involuntaria procedía del tráfico de esclavos y del apoderamiento del deudor insolvente por el acreedor.

La esclavitud voluntaria se constituía por tiempo determinado, contrariamente a la esclavitud forzosa.

La esclavitud en la antigua Babilonia reviste características más benignas que las que presentó dicha institución en Roma, pues el status de esclavo permitía contraer matrimonio con personas libres, dedicarse al comercio, poseer un patrimonio propio, etc.

2.2 EN ATENAS, el pueblo Helénico vivió bajo la concepción sostenida por la generalidad de sus más grandes pensadores, de que el trabajo era una ocupación vil, indigna de un ciudadano. Platón y Aristóteles, en cuanto representantes de la más alta clase entre los griegos, sostenían que la condición de esclavo se da por naturaleza; Jenofonte llegó a calificar las actividades manuales de "sórdidas e infames".

El esclavo en la Grecia Antigua, desempeñaba los quehaceres domésticos, se encargaba de la preparación de alimentos y vestidos, velaba por la seguridad de la familia y llegó a trabajar para terceros, todo, invariablemente, en provecho de sus dueños.

El esclavo aparece en la Sociedad Griega de la antigüedad, como producto derivado de las guerras. Tiene, por tanto, un origen humillante su condición. Los mercaderes, seguían la acción de los ejércitos y compraban a los vencidos que una vez cautivos eran reducidos a la condición de esclavos. No obstante lo anterior, el trato al esclavo no era duro ni humillante, pues se le consideraba parte integrante de la familia y adoptaba el mismo culto religioso de ésta.

La esclavitud alcanzó tal auge en Grecia, que además de los esclavos particulares, llegaron a existir los del Estado, quienes desempeñaban funciones tales como arqueros, policías, guardias de prisión y ejecutores de justicia. Asegura Marsá (5) que llegó a calcularse una proporción de cinco esclavos por cada hombre libre.

2.3 LA ESCLAVITUD EN ISRAEL, desde la época descrita por la Biblia, se manifiesta señalando que ya el legendario Rey Salomón, tenía setenta mil hombres para transporte de materiales, ochenta mil talladores de canteras en las montañas y trescientos mil auxiliares sin contar con los sobrestantes encargados de cada obra, quienes dirigían a los trabajadores. (6).

Asimismo, nos dice Cabanellas (op.cit.) que en la construcción del Templo de Jerusalem se emplearon cincuenta y tres mil es-

(5) MARSÁ, CITADO POR GUILLERMO CABANELLAS (OP.CIT.) PAG. 50.

(6) FEROCI, VIRGILIO, "INSTITUCIONES DE DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO". PAG. 5. CENTRO DE ENSEÑANZA Y PUBLICACIONES MADRID, 1942.

clavos, y los libros de los Reyes y de los Jueces tratan de los esclavos en posesión de los Israelitas, lo cual nos demuestra que en Israel, los esclavos constituyeron la masa predominante de los trabajadores. Las dos formas de esclavitud admitidas fueron: El esclavo extranjero (Eved-Kenaani) y el esclavo judío (Eved Ivri), gozando éste último de mejor trato que el primero.

3. EL ESCLAVO EN LA ANTIGUA ROMA.

Como pueblo de conquistadores, el Romano conoció y practicó la esclavitud ampliamente. Se estima que desde el principio de la República - que se extendió desde el año 509 hasta el año 27 A.C., había ya en Roma alrededor de cuarenta mil esclavos, es decir, la octava parte de la población total.

La expansión de Roma por la vía de las conquistas militares, así como su necesidad de mano de obra para la agricultura y el mantenimiento de sus ejércitos y pertrechos, hizo necesario aumentar la cantidad de esclavos. A partir de la segunda Guerra Púnica - fueron tres en total contra la rival Ciudad de Cartago -, que duró de 218 hasta 201 A.C., el número de esclavos excedió con mucho, al de los hombres libres.

Los cálculos aproximados durante el apogeo del Imperio en Roma (27 A.C. a 565 D.C.) según Tourmagne - citado por Cabanellas (7) -, indican un total aproximado de veinte millones de hombres libres por ciento treinta y cinco millones de esclavos. Esta notable desproporción hizo que llegara a considerarse se la esclavitud como peligrosa para la tranquilidad pública.

El esclavo se consideraba como un miembro más de la familia, pero sin compartir los derechos de los miembros agnados ni

(7) CABANELLAS, GUILLERMO. (OP.CIT.) PAG. 52

cognados. Podía servir en labores tan disímbolas como la de preceptor o sustituir a una bestia de carga.

Inclusive, se usó a millares de esclavos en el desarrollo de manufacturas para lo cual su dueño los criaba hasta que, siendo ya capaces de trabajar los alquilaba a una fábrica, limitándose a cobrar el salario, lo cual permitió a Roma un cierto progreso industrial.

De aquí podemos observar que a pesar del gran desarrollo que alcanzaron en Roma las instituciones jurídicas - particularmente en el campo del Derecho Civil -, por lo que corresponde a los antecedentes del Derecho del Trabajo, no hubo igual desenvolvimiento, lo cual se explica por razón de que el trabajo era prestado por hombres no libres, por esclavos, considerados jurídicamente como una cosa propiedad de su señor.

3.1 STATUS PERSONAL Y PATRIMONIAL DEL ESCLAVO ROMANO.

Durante los primeros siglos del florecimiento romano, el esclavo se identificaba plenamente con su amo, merced a que comulgaban en religión, lengua y costumbres, de donde derivaba el buen trato hacia el primero. Al crecer el imperio, con la gran cantidad de esclavos obtenidos en las victoriosas campañas militares, esa comunión se acabó y el trato sufrió una degradación considerable.

El amo tenía derecho de vida y muerte sobre sus esclavos, derecho que al principio, pese a ser irrestricto, fue poco usado. Al abusar de ese derecho, hubo de intervenir el poder público para atemperar los frecuentes excesos en su ejercicio.

El esclavo en Roma, no podía contraer matrimonio, ni procrear una familia legalmente; no podía contraer deudas ni hacer préstamos, no tenía derechos de sucesión ni podía comparecer en juicio. Por lo que respecta a los bienes, le era negado el de

recho a poseerlos en propiedad, pues todo pertenecía a su dueño, con excepción de los bienes que éste solía asignarle constituyéndose así el llamado "Peculio Profecticio", siempre bajo la condición de que se les hiciera producir.

3.2 FUENTES DE ESCLAVITUD EN ROMA.

Según Eugéne Petit, (8) se podía nacer esclavo o llegar a serlo por alguna causa posterior al nacimiento.

Los Autores Mexicanos, Maestros Bravo González y Bialostoski (9) señalan dos clases de fuentes de esclavitud, a saber:

a) Del Derecho de Gentes.-

- Por nacimiento.- Los hijos cuya madre era esclava al momento del parto, nacían esclavos. Posteriormente, una Ley de Adriano estableció que desde el momento en que la mujer esté libre en cualquiera época de la gestación, el infante nacerá libre.
- Por cautividad.- Aún sin mediar declaración de guerra, entre los Romanos y los Bárbaros, los cautivos eran legalmente esclavos.

b) Del Derecho Civil.-

El Derecho Civil considera a la libertad como un derecho inalienable, pero puede imponer la esclavitud como pena, así, en el derecho de las doce tablas, eran reducidos a la esclavitud, según los Maestros Bravo González y Bialostoski, : los que no se inscribían en los registros del censo; los que no prestaban servicio militar; el deudor condenado que no había cumplido la sentencia; el ladrón sorprendido in fraganti.

(8) PETIT EUGENE. "TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO ROMANO". TRADUCC. DE LA 9a. EDICION FRANCESA, POR D. JOSE FERRANDEZ GONZALEZ. EDITORA NACIONAL, MEXICO, 1971.

(9) BRAVO GONZALEZ AGUSTIN Y BIALOSTOSKI SARA. "COMPENDIO DE DERECHO ROMANO" 6a. EDICION. EDITORIAL PAX-MEXICO, LIBRERIA CARLOS CESARMAN MEXICO, 1973.

En el Derecho Clásico - bajo el imperio, como señala Petit - son causas de reducción a esclavitud: la condenación a minas, a las bestias feroces y al internamiento como gladiador; según el Senadoconsulto Claudiano, la mujer libre que persiste en sus relaciones con el esclavo ajeno; el liberto ingrato; el de jarse vender como esclavo, siendo libre, para engañar al comprador, reclamando después la libertad y compartiendo el precio con el cómplice.

3.3 NATURALEZA JURIDICA DE LA ESCLAVITUD EN ROMA.

Se trata de una Institución nacida en el seno del Ius Gentium o Derecho de Gentes, por la cual contraviniendo la naturaleza, una persona se somete o es sometida al dominio de otra. En el Derecho Romano, el esclavo era considerado como una cosa, que pertenecía a su señor; tenía un valor patrimonial y otro económico, derivado este último de la explotación de su capacidad física, que el dueño invariablemente usufructuaba.

El señor ejercía plenamente sobre el esclavo, la Dominica Potestas. Ejercía sobre éste el pleno uso de la propiedad, igual que lo hacía con relación a la tierra, a los animales y a las herramientas; las instituciones jurídicas que regulaban el derecho de propiedad en general, eran aplicables al régimen de la esclavitud en particular.

3.4 SINTESIS DE LA INSTITUCION DE LA ESCLAVITUD EN LA ANTIGUEDAD.

Finalmente, podemos concluir que prácticamente todos los pueblos de la Antigüedad conocieron y practicaron el trabajo servil; lo mismo en la India, Egipto, Asiria, Babilonia, Persia, Grecia y Roma, entre los pueblos Hebreos, Germanos, Galos, Sajones y Eslavos, se practicó la esclavitud.

Ese status social, representado por la esclavitud, fue defendido, justificado inclusive, por pensadores y filósofos que no concebían o no querían concebir una realidad distinta de aque-

lla que les tocó vivir. El principal argumento a favor - si cabe señalarlo como tal - estriba en que era un abuso menor de la violencia, sobre el guerrero vencido y caído en desgracia, el privarlo de libertad, que el privarlo de la vida.

Es pues, la esclavitud, la primera muestra de una actividad subordinada, cuyas características de fidelidad obligada, vigilancia de patrimonio ajeno, productividad impuesta, mala retribución e inestabilidad y desprotección legal, aún pueden evocarse - quizá un poco atemperadas - entre las condiciones reales - que no jurídicas necesariamente - del llamado trabajador de confianza, en el ambiente laboral de México.

4. EL SIERVO EN LA EPOCA FEUDAL.

La Institución social de la esclavitud, evolucionó lentamente a partir del hecho histórico conocido como la caída del Imperio Romano, cuando en el año 476, Odoacro, Jefe de los Hérulos tomó el título de Rey de Italia, acabando con el régimen imperial de Rómulo Augústulo, último emperador romano. Esta evolución se derivó de la influencia ejercida por el Cristianismo, y de la manumisión de los hijos de esclavas que muchas veces lo eran también de los señores.

Un factor importante en esta evolución, está constituido por el nivel cultural de los esclavos, que en muchas ocasiones eran tan cultos como sus amos.

Ya en el Siglo IX de nuestra era, surgen en las ciudades de Nápoles y Venecia, intentos para abolir el oprobioso tráfico de esclavos, que sin embargo no pudieron concretarse en razón de

que por ese tiempo se disponía de muchos mahometanos que, tenidos como infieles y enemigos, eran reducidos a esclavitud como clara represalia por la que sufrían los cristianos en el Norte de Africa, a manos de los piratas del Mediterráneo.

La evolución de la esclavitud, condujo a formas atenuadas o mitigadas de esa institución, que en el concepto de Guillermo Cabanellas (10), se concretan en: servidumbre de la Gleba, el Colonato y el Vasallaje.

4.1 LA SERVIDUMBRE DE LA GLEBA MEDIEVAL.

Durante la Edad Media (476-1204), aparece ya configurada plenamente la servidumbre de la Gleba, que constituye un estado civil intermedio entre el hombre libre y el esclavo y cuyas raíces se aprecian ya en la época de los Emperadores Cristianos de Roma después de Alejandro Sévero.

La adscripción a la Gleba data de los tiempos de Justiniano y se caracteriza por un menor sentido de sujeción personal al señor o amo que en la esclavitud, pero sí reviste un mayor rigor en la adscripción a la tierra, de donde procede su nominación: Gleba, terrón que levanta el arado; por extensión, concebido como la tierra, el campo, el fundo o heredad.

4.2 STATUS PERSONAL Y PATRIMONIAL DEL SIERVO DE LA GLEBA.

El siervo de la Gleba carecía de tierra propia y no podía siquiera cultivar tierra de terceros, si no era la de su señor y para beneficio de éste. El antiguo amo pasa a convertirse en señor y pierde así la facultad omnímoda que detentaba sobre la vida y persona del esclavo ahora convertido en siervo. Este siervo, goza ya del derecho a contraer matrimonio y a formar su familia, aún cuando sus hijos nacen también con la condición de siervos.

(10) Op. Cit. Pág. 103.

4.3 FUENTES DE SERVIDUMBRE DE LA GLEBA.

Como antes se citó, el nacimiento de los hijos de siervos acreaba la condición servil al nuevo ser. Asimismo, si en un matrimonio uno de los contrayentes era siervo, el cónyuge adquiría dicho status.

Por otra parte, existía la posibilidad de aceptar voluntariamente la condición de siervo - obnoxación - por causa de miseria, peligro, insolvencia para cubrir deudas o presiones sociales semejantes.

También existieron las cartas de población o aforamiento general, que implicaban una aceptación expresa de una propuesta para poblar ciertos territorios bajo condición de quedar adscrito a la tierra.

Es interesante, aquí, incluir la definición que de la Ley Primera de las Partidas y con carácter condenatorio, cita Cabanellas a propósito de la servidumbre: "Establecimiento que hicieron antiguamente las gentes, por el cual los hombres que eran naturalmente libres, se hacen siervos y se meten a señorío de otro, contra razón de natura". (11).

4.4 EL COLONATO MEDIEVAL.

Constituía un sistema de explotación agrícola a través de mano de obra permanente.

Se trata aquí de una institución cronológicamente situable en la Epoca Bizantina, y consistente en la adscripción de un hombre considerado libre y denominado "colono", a una finca rústica que tenía obligación de labrar. Contaba el colono con ciertos derechos y conservaba libertad personal y jurídica, pero era sujeto de ciertos deberes para con su señor, tales como el pago de una renta que este último no podía aumentar arbitrariamente.

(11) APART. IV, TIT. XXI, LEY 1a.
CITADO POR CABANELLAS, "COMPENDIO DE DERECHO LABORAL",
PAG.105, BIBLIOGRAFICA OMEBA, BUENOS AIRES, 1968.

Durante el Siglo VIII de nuestra Era, y al privar al colono de su derecho para abandonar la tierra pasó a la condición de siervo de la Gleba.

4.5 EL VASALLAJE EN LA EDAD MEDIA.

Esta Institución se funda en un vínculo que se daba entre el vasallo y su señor, que obligaba al primero a profesar fidelidad, dependencia, homenaje y hasta servidumbre personal a este último. El señor feudal, gozaba de mayor discrecionalidad y quedaba obligado solo acaso, a respetar la propiedad y la vida del vasallo.

El vasallo se reducía a esa condición, por el acto solemne de besar la mano del señor como reconocimiento de señorío. Por ese acto se fijaba la dependencia de un hombre, de otro al cual debía amar, honrar, custodiar y servir con toda lealtad, a cambio de cierta correspondencia, excepto en lo referente a servicio.

Tenía el vasallo también la obligación de acompañar a su señor y luchar a su lado en caso de guerra.

4.6 LA ENFEUDACION EN EL VASALLAJE.

Aunado al vínculo de fidelidad antes descrito, se daba también un nexo inmobiliario conocido como enfeudación y que consistía en una especie de censo perpetuo, merced a cual, el siervo debía cultivar las tierras del señor y pagarle a cambio un tributo en dinero o en especie. De esta suerte, los feudatarios quedaban adscritos a las tierras - feudos - que cultivaban.

4.7 SURGIMIENTO DE LOS TRABAJADORES LIBRES.

Con el transcurso del tiempo, en las poblaciones de la Edad Media, llamadas "Villas" surge una nueva clase social, la del estado llano o villano. Se definía como villanos a los hombres,

que sin dejarse sujetar ya al yugo feudal, ejercían oficios por cuenta propia obteniendo una condición social y económica superior a la de los siervos de la Gleba y a la de los vasallos o feudatarios.

4.8 ANTECEDENTES MEDIEVALES DE LA REGLAMENTACION DEL TRABAJO EN ESPAÑA.

El pueblo español, sometido a la dominación romana en la antigüedad, nos da un claro ejemplo del desarrollo de las instituciones del Derecho del Trabajo, pues durante el medioevo sufrió también la influencia derivada de la dominación árabe, con lo cual viene a reforzarse el interés que su historia reviste en cuanto antecedente del posterior derecho hispanoamericano y, particularmente del Derecho del Trabajo en México.

Nos dice Miguel Hernáinz (12) que derivados de la influencia Romana, se conservan datos de haber existido en España varios colegios, como los de albañiles de Tarragona y Barcelona; de carpinteros en Cartagena; de trabajadores del bronce en Itálica, y otros varios.

Estas Asociaciones llamadas "Collegia" con apariencia externa de agrupaciones profesionales, aunque no tenían el matiz laboral y corporativo que desarrollarían luego durante la Edad Media, poseían un carácter marcadamente religioso y llegaron a tener cierta influencia en la vida pública. Tenían fondos propios y el ingreso a estas agrupaciones era voluntario.

Aquí tenemos un tránsito interesante en el desarrollo de las instituciones del trabajo, pues a pesar de que subsiste una concepción de sentido dominical - característica de la esclavitud - sobre la débil e incipiente organización del trabajo libre, coexiste primero, y se va superando paulatinamente, ésta última.

El vasallaje, en su versión feudal española, presentó diversas modalidades en los distintos reinos que integraron a di-

(12) HERNAINZ MARQUEZ, MIGUEL. "TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO". 12a. Edición. INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS, MADRID, 1977.

cha nación en la época de los llamados Reyes Católicos, y cabe señalar que aún con las sucesivas moderaciones legislativas que se dieron de tiempo en tiempo, el vasallaje subsistió hasta su abolición decretada por las Cortes de Cádiz en 1811.

Por lo que respecta a la etapa de dominación árabe que sufrió España, señala Miguel Hernández - op. cit. pág. 51 - no se conocen todavía muy bien las instituciones laborales, pero se pueden indicar como normas generales de la política laboral de ese tiempo, una profunda diferenciación derivada de razones religiosas entre musulmanes y no musulmanes, así como una distinción entre la economía y trabajo puramente agrícolas y los industriales.

Con clara influencia románica se conceptúa al trabajo como un arrendamiento y se dictan disposiciones encaminadas a dar fijeza al salario y a exigir su determinación. Sin embargo, se establece el contrato de aprendizaje sin retribución al aprendiz, y no se establecen límites a la jornada de trabajo, situación especialmente grave para mujeres y niños.

Esta época, caracterizada en el orden público por el régimen feudal, se vio definida en cuestión de trabajo por la Organización de Gremios y Corporaciones. Aún cuando la doctrina extranjera - en opinión de Miguel Hernández - sostiene puntos de vista diversos y hasta contradictorios sobre el origen de la Corporación Medieval, lo cierto es que estas organizaciones del trabajo constituyen un punto axial, en torno al cual hubo de desarrollarse la vida laboral no sólo de la época feudal sino de generaciones posteriores. En efecto, mientras para Gino Arias estas corporaciones son una reminiscencia de los Collegia Romanos, para Martín Saint León no está probado ese nexo; en México, Mario de la Cueva (13), no considera a los Collegia Romanos como antecedentes válidos de las corporaciones, pues

(13) DE LA CUEVA, MARIO. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". PAG. 6 EDITORIAL PORRUA. MEXICO, 1972.

aquellos "pertenecen más bien al campo de la mutualidad y la asistencia social", mientras que las asociaciones de compañeros si son "antepasados ciertos de los sindicatos contemporáneos".

Dada la importancia histórica de esta institución, cuyo ulterior desarrollo y transformación en sindicatos, permitirá sus tentar nuestra opinión en el sentido de que no basta el derecho sustantivo para proteger efectivamente el interés de los trabajadores, sino que se requiere el ejercicio irrestricto del derecho de asociación para tal fin, a continuación relataremos las características generales más sobresalientes de las corporaciones, siguiendo la obra ya citada del eminente autor Miguel Hernáinz, aunque no literalmente.

4.9 CARACTERISTICAS GENERALES DE LAS CORPORACIONES.

- a) Su orientación es además de profesional, religiosa, tanto en sus prácticas como en el juramento con que se obligaban sus miembros.
- b) Había obligatoriedad y exclusividad para ingresar a la corporación y poder ejercer un oficio. Constituían pues, verdaderos monopolios.
- c) Al principio se integraban exclusivamente por patronos. Posteriormente se admiten obreros y aprendices a los que les estaba prohibido formar asociaciones entre sí.
- d) Establecían una regulación detallada de condiciones de trabajo, muy eficiente gracias al monopolio.
- e) Fundaban la relación existente entre los diversos grados profesionales en una base personal y progresiva siendo la mutua lealtad y ayuda, la obediencia y la jerarquía elementos fundamentales en el trato entre maestros, oficiales y aprendices
- f) Finalmente, ejercían un claro papel de seguro social, por cuanto se establecían en muchas de ellas socorros mutuos.

Conviene señalar, como corolario, que estas asociaciones profesionales de carácter bipartito - maestros y aprendices como en Italia - o tripartito - maestros oficiales y aprendices, como en Francia y España -, llamadas "Ghildas" en Flandes o "Hansas" y "Ghildas" en Alemania, llegaron a conquistar el reconocimiento de su personalidad jurídica, su independencia patrimonial - merced a cuotas, donaciones, multas, rentas y legados -, así como, consecuentemente, una notabilísima influencia y poder sociales.

Aún cuando las funciones primordiales del gremio o corporación son: la policía, la reglamentación del trabajo y el aprendizaje, no omiten la advocación religiosa, la beneficencia y la protección social de sus integrantes.

Nacido a la sombra de la Autoridad Municipal, el gremio toma después su propia dinámica obteniendo privilegios e influencia tal, que a consecuencia de las suspicacias que despierta su desarrollo se sustituyen las cartas gremiales - elaboradas por el propio organismo y sancionadas por el Municipio -, por Ordenanzas Reales, que con manifiesta tendencia a debilitar la organización gremial, se dan a partir del Siglo XV.

Hasta aquí el breve esbozo de las dos - para nosotros necesariamente sucesivas - posiciones históricas de lucha de los trabajadores: la posición aislada, débil, dependiente, del siervo feudal, y la posición colectiva, fuerte, independiente, de los trabajadores agremiados; de quienes ejerciendo la libertad de asociación demuestran históricamente, que de nada sirve el derecho declarativo, sin la fuerza que sólo da la organización colectiva.

5. EL INDIO ENCOMENDADO DURANTE LA COLONIA EN NUEVA ESPAÑA.

El desarrollo notable de la navegación marítima durante el fin del Siglo XV y principios del Siglo XVI, y los grandes descubrimientos geográficos resultantes de las exploraciones, die-

ron a los países europeos de occidente - Inglaterra, Francia y particularmente Portugal y España -, una gran oportunidad de enriquecimiento por medio de la conquista y explotación de los territorios recién descubiertos.

Refiriéndonos concretamente a la conquista española realizada en el Siglo XVI, podemos anotar que derivó en un sistema de explotación indiscriminada de la riqueza natural de los territorios sojuzgados y una inmoderada y en ocasiones abusiva utilización del trabajo aborigen. Se estableció un régimen de relaciones económicas y sociales de claro matiz semifeudal en los pueblos conquistados.

5.1 PANORAMA DE LA SOCIEDAD PRECOLOMBINA.

Como atinadamente observa Agustín Cué Cánovas (14) "...El progreso de la organización social indígena estuvo condicionado y limitado por la acción de factores negativos. En México, dichos factores estuvieron representados por el desconocimiento del hierro y de la rueda; la ausencia de cereales panificables como el trigo, el centeno y otros; la falta de animales domésticos de nutrición y de transporte, que impidió las migraciones humanas en gran escala y la posibilidad de una dieta más rica; la escasez de materias vegetales para la alimentación y los oficios industriales; la ausencia de ríos navegables, con excepción del Papaloapan en corto trayecto; y la falta de acceso al mar y a sus productos, con excepción de una provisión elemental de pesca y de la explotación de salinas".

Pero, por otra parte, como afirma Fray Bartolomé de las Casas, (15) la organización social - teocrática y militarista - y la organización económica - basada en comercio regional e imposición tributaria por vía de conquistas militares -, especialmen

(14) CUE CANOVAS, AGUSTIN. "HISTORIA SOCIAL Y ECONOMICA DE MEXICO. 1521-1854". PAG. 40. EDITORIAL TRILLAS, MEXICO, 1978.

(15) DE LAS CASAS, BARTOLOME. "LOS INDIOS DE MEXICO Y NUEVA ESPAÑA". 5a. EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO 1982.

te entre los aztecas, mantenían niveles de estructura muy avanzada para su época.

Las tierras descubiertas por los navegantes españoles, ricas en maderas preciosas y en minas auríferas y de plata, constituían un enorme atractivo para la sociedad española de la época, a la sazón imbuída de ideas crematísticas en lo económico y de fanatismo cristiano en lo espiritual.

5.2 REGIMEN COLONIAL.

En la primera etapa del Régimen Colonial, las instituciones del trabajo están representadas por el trabajo indígena esclavo y los servicios personales de indios encomendados.

La figura del trabajador indígena esclavo tiende a desaparecer a mediados del mismo siglo XVI, incrementándose, consecuentemente, la esclavitud de los negros. Pero es indudable como señala Cué Cánovas, que la base del trabajo de la economía novohispana en la primera etapa de la colonización, fue la encomienda.

5.3 LA INSTITUCION DE LA ENCOMIENDA.

El establecimiento de la encomienda se originó por factores diversos:

- a) La necesidad que tenía el conquistador de transformarse en colono a fin de usufructuar las propiedades inmuebles producto de sus conquistas.
- b) La abundancia de mano de obra que significaban los indígenas conquistados y que podía utilizarse sin tener que otorgar estipendio alguno.
- c) El desinterés derivado del desconocimiento que tenían los indígenas sobre la función y utilidad de la moneda, que no les permitía concebir el salario.
- d) La falta de capitales y de créditos por parte de los conquistadores, lo que no les permitía organizar empresas de tipo productivo pagando salarios.

Así se hizo necesario establecer un régimen de explotación como lo es el de la encomienda, que ya para entonces existía en Santo Domingo, Cuba, Puerto Rico y Jamaica.

No fue la encomienda, - afirma Cué Cánovas - una cesión de tierras en favor de los conquistadores, sino el sistema por el cual, los colonizadores españoles contraían el compromiso de cristianizar a los indios que a ellos les fuesen encomendados, y a protegerlos, a cambio de tributos y servicios de estos últimos en las tierras y minas, propiedad de los primeros.

Así que, en teoría podríamos considerar que la encomienda se inspiraba en fines de protección defensa y cristianización del indígena. De esta suerte, se aprecia que la encomienda de indios y los repartimientos de tierras fueron dos cosas distintas aún cuando se desarrollaron paralelamente.

Hay información inclusive, en el sentido de que a muchos indios encomendados se les respetó la posesión de sus tierras, subsistiendo solo su obligación de pagar tributo y servir al encomendero.

Como antecedente histórico y fundamento jurídico de la encomienda, se tiene a las Leyes de Partida, las cuales sancionaban el derecho de conquista y despojo en tierras de infieles. La Ley 1a. Título 8 de la Recopilación de Leyes de Indias instituyó el reparto de los indios entre los nuevos pobladores, a fin de que cada uno tomara a su cargo los que fueran de su repartimiento, los defendiera y les administrara los sacramentos "guardando el real patronazgo y enseñándolos además a vivir en orden", etc.

Así pues, se pretendía otorgar a la encomienda fines religiosos y fiscales estableciendo relaciones entre encomenderos y encomendados no solo de orden económico sino espiritual también.

5.4 LA LEGISLACION DE INDIAS.

La Legislación de Indias, era en esencia, un modelo en cuanto a su significación y trascendencia ya que en ella según Viñas Mey, (16) se proclamó el principio de la personalidad y derechos individuales del indígena; atendiendo a la relación entre la metrópoli y los nuevos pueblos, se afirma la igualdad jurídica de razas y la misión tutelar de razas coloniales, "obligación y mandato de las superiores civilizadas..."

- a) La jornada legal se dejaba al arbitrio de los virreyes, velando porque los trabajos no fuesen excesivos ni mayores "de lo que permiten la comprensión y sujeto de cada uno", respetándoles el tiempo necesario para atención de sus propias tierras, y considerando acreditar el tiempo perdido en ir y venir al trabajo.
- b) Se reconocía expresamente el descanso dominical.
- c) El salario fue objeto de atinadas medidas. Debía determinarse en forma que fuese justo y acomodado, en razón de que "los indios han de vivir y sustentarse de su trabajo, y sean bien pagados y satisfechos de él, y se les hagan buenos tratamientos".
Se establecen asimismo prohibiciones sobre el pago del jornal en especie. El pago de la retribución ha de hacerse semanalmente, el día del sábado.
- d) La dignidad y personalidad del trabajo se reconocen en muy diversas disposiciones tales como: prohibición de dedicar a los indios al transporte, con determinadas excepciones de peso y distancia; sanciones a quienes los usasen como portadores de andas y hamacas; prohibición de contratar sus servicios por plazo superior a un año, etc.
- e) Se reglamentó el trabajo de mujeres y niños, estableciéndo se una mayoría de edad laboral a los 18 años y prohibiendo

(16) VIÑAS MEY, CARMELO. "ESPAÑA Y LOS ORIGENES DE LA POLITICA SOCIAL". BIBLIOTECA MARVA, PÁGS. 19 y 20.

el trabajo obligatorio a los menores de esa edad. Se distingue a la mujer casada de la soltera.

- f) Se consideran los principios de la patria potestad y de la autoridad marital. Se procura la reunión del marido y la mujer que trabajen en lugares distantes.
- g) Los seguros sociales se desarrollan con las llamadas "cajas de comunidad", cuyos fondos eran aplicados al sostenimiento de hospitales, auxilio a viudas y huérfanos e inválidos, así como al sostenimiento de colegios y seminarios para los indios.
- h) En el orden preventivo se dictaron muchas disposiciones de interés, tales como: prohibición de que los indios trabajaran en el desague de minas y en pesquerías de perlas, aún con su voluntad.

Comenta finalmente Miguel Hernández, una muy interesante norma general de reparación que ejemplifica la filosofía de las Leyes de Partida, y que queda sentada "al encargar a todas nuestras justicias, el buen cuidado de la curación de los indios enfermos que adolecieren en ocupación de las labores y trabajo... a fin de que sean muy bien curados".

5.5 STATUS PERSONAL Y PATRIMONIAL DEL INDIO ENCOMENDADO.

No obstante la magnanimidad y filosofía proteccionista que inspiró las Leyes de Indias, la realidad social en que vivió el indio encomendado fue muy diferente.

El encomendero, deseoso de lograr en el menor tiempo posible la fortuna y prestigio que de la conquista esperaba, se convirtió en un sistemático explotador del trabajo indígena. Nada perdía con la muerte de indios encomendados pues los caciques indígenas estaban obligados a sustituir las pérdidas a medida que ocurrieran, de tal suerte que el indio encomendado no tenía ningún valor, por lo que se le obligaba a prestar los trabajos más rudos y a pagar tributos cada vez más gravosos.

Los encomenderos acudieron con mucha frecuencia, a alquilar indios de su respectiva encomienda para los peligrosos y agobiantes trabajos de las minas.

El trato a los indígenas era despótico y cruel en muchos casos por parte del encomendero. Se le obligaba a trabajar jornadas agobiantes a despecho del contenido de las Leyes de Indias, y aún se llegó a la aplicación de infamantes marcas con hierros candentes y al humillante uso de grilletes.

La posesión de las tierras, en los pocos casos en que se respetó a los indios, era condicionada al pago de arbitrarios tributos.

5.6 EL COATEQUITL Y SU EVOLUCION.

Asegura Luis Reyes G. (17) que el significado de la palabra Coatequitl debe buscarse y entenderse según los diferentes contextos de la historia, como una forma de "trabajo por convite", que al principio no era más que una forma de ayuda mutua en la cual, el que convocaba quedaba obligado a devolver el mismo trabajo cuando lo requirieran los que habían acudido a su llamado, que esperaban recibir además, comida, bebida y buen tratamiento.

Después de la conquista el trabajo por convite fue transformado por medio de la violencia en un trabajo forzado que requería el grupo dominante a los pueblos conquistados. Esta aguda explotación del indio se sintió desde los primeros años de la Colonia, pues además de una asignación arbitraria y de acatamiento forzoso, tenía que costear sus alimentos. En un fragmento transcrito por Luis Reyes, de una ordenanza dictada en 1576 por las autoridades de la Colonia, se exige que cada pueblo cultive tierras para la alimentación de los trabajadores:

(17) REYES G. LUIS. COMENTARIO AL ENSAYO "LA ORGANIZACION DEL TRABAJO PARA LAS OBRAS PUBLICAS: EL COATEQUITL Y LAS CUADRILLAS DE TRABAJADORES" DE ROJAS RABIELA TERESA. EL TRABAJO Y LOS TRABAJADORES EN LA HISTORIA DE MEXICO". EL COLEGIO DE MEXICO Y UNIVERSITY OF ARIZONA PRESS. 1a. EDICION. MEXICO, 1979.

"... En cualquier pueblo veynete leguas a la redonda de esta ciudad en las cabeceras como en los sujetos, se hagan algunas sementeras de maíz por los naturales, e que de ellas se den a los yndios que vienen a los tequios de las sementeras de los panes de la comarca de esta ciudad, obras públicas e casas reales, yglesia mayor e monasterios... atento que padecían necesidad por ser pobres e no tener la comida que avian menester para la traer cuando van al dicho efecto..."

La unidad mínima laboral en Nāhuatl, el Centecpantli que significa veintena estaba formada por veinte hombres tributarios - o por los hombres de veinte casas o familias, (18) cada una a cargo de un Centecpanpixqui, vigilante de la veintena, o cuadrillero.-

Cinco veintenas integraban otra unidad llamada Macuiltecpan-tli, que estaba a cargo de un Macuiltecpanpixqui o Centurión.

La prestación del trabajo en cuadrillas, parece haber sido - al igual que la guerra - una obligación del estamento macegual o plebeyo, integrado por agricultores y artesanos.

Según Durán (19), durante la Colonia, los Calpixque eran "...como merinos y mandoncillos de los barrios, los cuales tenían cargo de repartir los oficios y obras públicas, de abrir caminos, de limpiar las calles y acequias y de proveer las cosas necesarias a la República". Asimismo, nos dice que durante la Colonia los funcionarios a cargo de las veintenas y centenas eran llamados por los indígenas Topixques o Tequitlatos.

Así podemos ver, que el indio durante la Colonia, tanto en la encomienda como en el Coatequitl o "Tequio", ambas figuras distorsionadas por la ambición y el abuso de los conquis

(18) ROJAS RABIELA, TERESA. op. cit. pág. 46

(19) DURAN, "HISTORIA DE LAS INDIAS... II, 165, LXXXIX. CITADO POR ROJAS RABIELA TERESA. OP. CIT.

tadores, vio sojuzgados sus derechos - el Nāhuatl y el de Indias -, y vivió y sirvió en condiciones semi-feudales atado al encomendero o al funcionario público, laborando tierra ajena por generaciones completas.

El indio, ignorante de la protección que el legislador de la Colonia pretendió brindarle, aislado, sin posibilidad de la fundamental organización colectiva, sin autoridades tutelares, constituyó un elemento necesariamente pasivo en la historia de nuestro derecho del trabajo.

Sin embargo, en el aspecto meramente organizativo del trabajo, ya tenemos, desde la época precolombina en México, las figuras del Centecpanpixqui y del Macuiltecpanpixqui, cuyas funciones como organizadores, vigilantes y directores de obras y labores, forman indudablemente, un claro antecedente del trabajador de confianza de la actualidad, si nos atenemos al texto del Artículo Noveno de la Ley Federal del Trabajo vigente.

6. EL CAPATAZ EN LA HACIENDA Y EL OFICIAL O SOBRESTANTE EN LA FABRICA DE LA EPOCA PRE-REVOLUCIONARIA EN MEXICO.

6.1 CONSIDERACION PREVIA.

Hemos considerado propio, el hacer un esbozo de las dos figuras de trabajadores del campo y de la fábrica urbana que, durante la última parte del Siglo XIX y principios del actual, sostuvieron en sus respectivos ámbitos, la posición de elemento de mando, de cabeza de cuadrilla en la estructura organizacional del trabajo: El capataz de la hacienda, y el oficial del gremio, que con el tránsito histórico a la fábrica, se convierte paulatinamente en el sobrestante.

6.2 ORGANIZACION DE LA HACIENDA MEXICANA DE PRINCIPIOS DEL SIGLO XX.

Relata John Kenneth Turner (20) que las haciendas mexicanas de finales del siglo pasado y principios del presente, eran las concentraciones rurales de trabajo más importantes. De cansaban sobre la base de una organización tiránica, trabajo esclavo en las más inhumanas condiciones que la historia registra, bajo un régimen - El Porfiriato - caracterizado por el más impune despotismo y terror represivo.

Los forzados destierros de las laboriosas tribus de indios Yaqui, Mayos, Seris, etc., de la región norte del país, a las plantaciones tabacaleras, huleras, henequeneras y cafetaleras del Sureste - Oaxaca, Tabasco, Yucatán, etc. - el exterminio masivo por brutal explotación del trabajo forzado, velado siempre por falsos visos de contratación, el con tubernio de las autoridades omnipotentes del Régimen Porfirista, mantuvieron una triste y oprobiosa condición entre los miserables peones y jornaleros de las haciendas mexicanas.

Los medios de allegarse mano de obra no solo barata, sinc gratuita, iban desde la aprehensión de ciudadanos humildes por motivos baladíes, para reducirlos al "trabajo forzado" en regiones inhóspitas y remotas como el tristemente célebre "Valle Nacional en Oaxaca", hasta el descarado y bien organizado despojo arbitrario y apresamiento ilegal de pacíficos indios de Sonora, Chihuahua y Baja California, por parte de las "Autoridades" civiles y militares del corrupto gobierno Porfirista para alimentar un repugnante y lucrativo tráfico de esclavos, que se "vendían" a los explotadores españoles y criollos de las haciendas del Sureste.

(20) TURNER, JOHN KENNETH. "MEXICO BARBARO".
ENSAYO SOCIOPOLITICO. COSTA-AMIC EDITORES,
MEXICO, 1982.

Las haciendas estaban integradas por un centro administrativo y de beneficio o procesamiento de los productos del campo llamado el casco. Era allí donde residían el Administrador - normalmente persona diversa al dueño o patrón -, los mayordomos o capataces, sus "caporales" o subalternos, y algunas veces los trabajadores de más alta capacidad técnica o especialización, o "maestros".

Alrededor del casco de la hacienda, se aglutinaban las casuchas de los trabajadores considerados "libres" y, en los casos de las haciendas del Sureste, los dormitorios para esclavos - aunque no los llamaban así -, verdaderos hacinamientos humanos como los describe Turner - op. cit. pág. 68 - rodeados de altas palizadas con alambre de púas y custodiados por guardias armados; en completa promiscuidad, hombres, mujeres y aún niños. En la hacienda "Santa Fé" el "dormitorio", tejaban de 25 X 6 metros, albergaba a 150 esclavos; en la hacienda "San Cristóbal" en 30 X 16 metros, se hacinaba a otros 350.

Cabe aquí hacer notar, que en las haciendas más próximas a la capital del país, la estructura organizacional aún cuando igual - administrador, mayordomos o capataces y peones o jornaleros - era más benévola en su desempeño y tipo de relaciones, pues no obstante las instituciones usureras como las tiendas de raya, las condiciones semif feudales no llegaron a la bárbara esclavitud y exterminio que afectó a los esclavos llevados al Sureste.

6.3 STATUS SOCIAL, PATRIMONIAL Y JURIDICO DEL CAPATAZ EN LA HACIENDA.

La figura del capataz o mayordomo en haciendas del Sureste - henequeneras o tabacaleras principalmente, en Yucatán y Oaxaca -, reviste características de una fidelidad absoluta, ca

si perruna para con el administrador o patrón, y de una repulsa y ferocidad para con los desgraciados trabajadores y esclavos que también raya los límites de la bestialidad. Todo a cambio de ciertas prebendas y de una absoluta impunidad para sus actos. El capataz podía tener en propiedad su vivienda modesta, escoger mujer a su arbitrio entre las hijas o esposas de sus trabajadores, golpear y castigar a éstos a su antojo, bajo pretexto de fustigarlos para el trabajo, y en los casos extremos hasta para arrojar los esclavos moribundos o débiles a los caimanes, o asesinarlos a golpes. Era pues una figura temida y odiada por los peones, jornaleros y esclavos, pero su actitud servil, ante el amo y su eficiencia forzada en la organización, dirección y supervisión del trabajo, era a la vez despreciada y protegida por sus superiores. Los jornales que percibía eran más altos que los de cualquier otro trabajador. Menciona Jan Bazant (21) que la libreta de raya de la Hacienda de Atlacomulco - Estado de Morelos -, relata que en 1825" ...hubo 15 empleados con sueldo mensual como el administrador (meseros). Su sueldo anual de mil pesos era pagadero cada mes; el purgador, el mayordomo... y por último, con el sueldo más bajo de 8 pesos mensuales, el maestro de escuela.

Estos quince empleados eran los únicos que recibían raciones semanales de maíz y según parece, también de carne además de su sueldo. Todos los demás trabajadores se atenían a su salario semanal, tanto el grueso de los acasillados peones "de la casa" como los eventuales.

Los jornales eran los siguientes: los gañanes - manejaban el arado con yuntas - y los obreros del trapiche - el ingenio -, ganaban tres reales diarios; los peones - así se designaba específicamente a los que cultivaban la tierra - recibían

(21) BAZANT, JAN. "EL TRABAJO Y LOS TRABAJADORES EN LA HACIENDA DE ATLACOMULCO".
EL COLEGIO DE MEXICO Y UNIVERSITY OF ARIZONA PRESS,
OP. CIT. PAG. 380.

dos reales; los llamados muchachos - niños - ganaban un real diario".

Lo antes descrito da una idea del status económico social que distinguía al capataz de las haciendas mexicanas de la época estudiada.

6.4 LA ORGANIZACION DE LA FABRICA EN LA INCIPIENTE INDUSTRIA MEXICANA DE PRINCIPIOS DE SIGLO.

De acuerdo al ensayo socio-político de Cardoso, Hermosillo y Hernández (22), en un marco de capitalismo dependiente cuya principal característica fue un crecimiento contradictorio que encerraba en sí importantes elementos de crisis, el auge del Sistema Porfiriano se alcanzó entre 1896 y 1906.

Uno de los sectores productivos mayormente transformados fue el agrícola, al destruir los sistemas comunales favoreciendo - principalmente en el centro del país -, el reforzamiento de la hacienda tradicional, que operaba como antes se vio, fincada en el peonaje y la esclavitud disfrazada; la minería casi no sufrió transformaciones radicales, pues su tecnología tanto a nivel de la extracción como del beneficio, siguió siendo la misma; el sector de industrias de transformación se caracterizaba en primer lugar por el predominio aplastante de las artesanías sobre las fábricas modernas. En 1862, José María Pérez Hernández (23), señalaba la existencia de 20,000 talleres artesanales - "Artes Mecánicas" - contra apenas 207 establecimientos fabriles en todo el país.

(22) "LAS CLASES SOCIALES DURANTE EL ESTADO LIBERAL DE TRANSICION Y LA DICTADURA PORFIRISTA, (1867-1910)".

CIRO F.S. CARDOSO Y FRANCISCO G. HERMOSILLO.

"LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE MEXICO", SIGLO XXI EDITORES, 2a. EDICION, MEXICO, 1982.

(23) PEREZ HERNANDEZ, JOSE MARIA. "ESTADISTICA DE LA REPUBLICA MEJICANA, GUADALAJARA, TIPOGRAFICA DEL GOBIERNO, 1862, PAGES. 77-79.

La incipiente industria mexicana tuvo su punto de partida en la producción de textiles - algodón, fundamentalmente - y bajo relaciones de producción que hubieron de incorporar muchos de los elementos que predominaban en el campo, tales como las tiendas de raya, la justicia privada, instalación de iglesias, cárceles y viviendas obreras en las fábricas o en sus alrededores. Sin embargo, durante esta etapa del Porfiriato (1896-1906), el sector industrial fabril se vio afectado por la necesidad cada vez mayor de obreros que sólo disminuyó en la fase de crisis (1907-1910) cuando, al iniciarse el éxodo rural hacia los centros industriales como el Distrito Federal, Monterrey u Orizaba, se deprimieron los niveles salariales y las condiciones de trabajo de la gran mayoría integrada por obreros no calificados. En los mejores casos, - nos dicen Cardoso y Hermosillo -, la jornada de trabajo era de doce horas y media efectivas, pero son frecuentes las menciones a jornadas de dieciséis horas; el descanso semanal y los días festivos no eran remunerados, y no existía responsabilidad patronal en caso de accidentes de trabajo, enfermedad, vejez, educación, etc.

Cabe señalar que los tres ramos más importantes del desarrollo industrial en la época que nos ocupa, eran los ferrocarriles, la minería y la manufactura de textiles.

La estructura organizacional de la naciente industria mexicana, se vio modelada por las formas extranjeras, principalmente norteamericanas, en razón de la llegada masiva de capital extranjero propiciada por el Gobierno de Porfirio Díaz. Obviamente, la tecnología ferrocarrilera y mecánica textil eran importadas necesariamente, a la par que las refacciones y métodos de comercialización. Hacia 1877 había 97 fábricas textiles que empleaban a 12,726 trabajadores, constituyendo esta actividad la rama fabril más importante del país (24),

(24) "LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE MEXICO DEL ESTADO LIBERAL A LOS INICIOS DE LA DICTADURA PORFIRISTA". INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES UNAM. LEAL, JUAN FELIPE Y WOLDENBERG JOSE.

y que se asentaba principalmente en Puebla, Jalisco, Distrito Federal, Durango y Coahuila.

En la piramidación jerárquica que componía el cuadro de organización en la industria, se puede considerar en la parte superior, a los Administradores o Superintendentes; encabezando los cuadros medios, los Maestros, Oficiales o Sobrestantes, y en la base, los Obreros o Trabajadores asalariados.

Las fábricas estaban divididas en departamentos y cada uno de ellos estaba a cargo de un maestro cuya función principal era vigilar el orden y el cumplimiento del trabajo.

La organización del trabajo dentro de las fábricas estaba regida por disposiciones generales dictadas por los patrones, estableciendo jornadas de doce y aún más horas diarias, bajo la amenaza constante de la inestabilidad en el empleo, pues a la menor falta, se despedía a los operarios.

6.5 STATUS SOCIAL, PATRIMONIAL Y JURIDICO DEL MAESTRO, OFICIAL O SOBRESTANTE.

La figura del maestro, oficial o sobrestante (se le adjudicaban tales nombres casi indistintamente), presenta características muy propias en el período histórico que aquí tratamos:

El maestro u oficial era el trabajador de confianza - en toda la acepción del término -, en quien el Administrador delegaba la mayor autoridad y responsabilidad para el desempeño del trabajo.

El maestro u oficial, seleccionaba a los operarios, les otorgaba el trabajo o podía destituirlos; sin voluntad y sin consentimiento de los dueños, podía obligar a los trabajadores bajo su mando, para que le entregaran una proporción de su

salario semanal (25). Sus facultades eran derivadas del Reglamento Interior que elaborado por los patrones dejaba las condiciones esenciales al criterio de los maestros u oficiales, llegando inclusive a sancionar con multas arbitrarias, los casos de desobediencia a las normas y disposiciones que el propio maestro dictaba.

En vista de lo anterior, resulta lógico concluir que los maestros u oficiales tenían una considerable influencia social y moral entre los operarios u obreros, pues sus relaciones aún estaban impregnadas de un marcado paternalismo.

En el aspecto patrimonial, los maestros u oficiales poseían en arrendamiento casas proporcionadas por el patrón que siempre eran mejores que las que se otorgaban a los jornaleros.

El salario del maestro o sobrestante era en esa época de un promedio de 35 pesos mensuales, en tanto que un peón u obrero no calificado, ganaba 3 reales diarios.

De todo lo anterior, podemos concluir que la figura del trabajador de confianza en la estructura fabril prerrevolucionaria, estaba típicamente representada por el oficial o maestro, cuyas funciones matizadas por una autoridad omnímoda, abarcaban desde la selección y contratación de personal, pasando por la reglamentación unilateral de las condiciones de trabajo, para concluir con la supervisión y dirección de las labores del taller o unidad de producción, y la determinación y sanción unilateral de las irregularidades cometidas por los trabajadores.

Esta discrecionalidad en las facultades debida fundamentalmente a la falta de organización gremial de los trabajadores bajo su mando, es quizá, la principal fuente de abusos que matizó para siempre de una antipatía proverbial y recíproca,

las relaciones entre los trabajadores de confianza y los - posteriormente organizados - trabajadores de base o sindicalizados.

Sintetizando las características de las figuras del capataz en la hacienda, y del oficial o maestro en la fábrica en México, tenemos:

En ambos casos, no obstante las diferencias de funciones específicas que caracterizan a dichos puestos, derivadas de los dos tan diversos medios físicos y relaciones de trabajo, se perfilan las características típicas del trabajador que nuestra moderna legislación laboral pretende definir como de confianza. En las dos posiciones se exige a los trabajadores encargados, solidaridad con el patrón, - a veces complicidad - disponibilidad incondicional, dirección y vigilancia de los trabajadores comunes - operarios, jornaleros, peones o esclavos -; a la vez se les imponen responsabilidades mayores y se les inviste de facultades aún exageradas, pero siempre a cambio de salario y prestaciones "discrecionales", es decir, arbitrariamente fijados por el patrón.

6.6 EVOLUCION DE LA FIGURA DEL TRABAJADOR QUE ORGANIZA, VIGILA Y DIRIGE EL TRABAJO DE OTROS.

Fue sin lugar a dudas la introducción de la industria ferrocarrilera, un factor de cambio trascendental en la historia evolutiva de la organización del trabajo en México. El reclutamiento de trabajadores empleados en la construcción y operación de los ferrocarriles, según Leal y Woldenberg, se llevó a cabo de la siguiente manera: los peones ocupados en la construcción de las vías y demás instalaciones fueron reclutados de las labores agrícolas; los oficinistas, de los servicios gubernamentales o particulares; los maquinistas, del extranjero; los jefes de taller - herreros, carpinteros, etc. - de los establecimientos artesanales.

Este fenómeno de captación de mano de obra proveniente de otras actividades permitió, a la vez que la liberación de una buena parte de la mano de obra cautiva de las haciendas y talleres de artesanía menor, la calificación o semi-calificación de muchos trabajadores en actividades diversas y de mayor proyección al desarrollo. Estiman los autores arriba mencionados, que durante el auge ferroviario que vivió nuestro País entre 1881 y 1883 se generó en este campo, empleo directo para 25,000 personas o más.

El desarrollo ferrocarrilero en México, generó así, no solo un nuevo tipo de asalariado, sino varios tipos, derivados de "una compleja división del trabajo, tanto a nivel de la compañía en su conjunto como en cada uno de sus departamentos o divisiones, lo cual originaba diferentes categorías de trabajadores". (26) Como mero ejemplo, se cita que en los talleres, se tenían: Jefe de Taller, Segundos, Guardamacán, Ajustadores, Torneros, Paileros, Ayudantes, Fundidores, Peones, Hojalateros, Pintores, Fogoneros, Herreros, Ayudantes, Aprendices, Carpinteros, Albañiles y Mojadores.

Independientemente del gran desarrollo alcanzado en el ámbito de la división del trabajo, y casi en forma paralela, se inició el fenómeno social de la organización profesional de los trabajadores ferrocarrileros, en gran parte influenciados por las fraternidades de los empleados estadounidenses que se hallaban trabajando también para las compañías constructoras y operadoras de ferrocarriles. Las primeras organizaciones profesionales de los trabajadores ferrocarrileros surgieron en la novena década del siglo pasado. La primera de ellas, la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos (integrada en principio, por un mensajero, dos jefes de estación, dos garroteros, un médico, un comerciante y un cajero), fue constituida en 1890; diez años después - en 1900 - se fundaría la Unión de Mecánicos Mexicana.

(26) LEAL, WOLDENBERG. OP. CIT. PAG. 101.

He aquí los primeros pasos del desarrollo de las organizaciones profesionales en México, medio único de lucha fecunda de los trabajadores, y que en nuestro siglo aún se deniega a un sector de trabajadores amplio: los trabajadores de confianza. Producto innegable del desarrollo histórico del trabajo, el derecho de asociación, garantizado por el artículo noveno de nuestra Constitución Política, no se ha podido materializar aún en toda su plenitud para el trabajador de confianza.

C A P I T U L O I I

ANTECEDENTES JURIDICOS DEL CONCEPTO DE TRABAJADOR
DE CONFIANZA EN LA LEGISLACION MEXICANA

1. Concepto Genérico de Trabajador
2. La Constitución de 1917, Artículo 123
3. Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931
4. Ley Federal del Trabajo de 1970
5. Concepto de Trabajador de Confianza

1. CONCEPTO GENERICO DE TRABAJADOR.

Nos dice de Ferrari (27), a propósito de los sujetos principales del Derecho del Trabajo, que el trabajador ha dejado de ser el sujeto exclusivo de este derecho, del que ahora son titulares también, el empleador, la empresa, el sindicato, los dirigentes profesionales, etc. Sin embargo, no cabe duda que el trabajador sigue siendo todavía el destinatario principal de este complejo de normas.

Kaskel y Dersch (28) sostienen que "... trabajador es el concepto general que comprende los obreros y los empleados. Presupone una persona que presta trabajo y otra que recibe la prestación (empleador)".

"... solo es trabajador quien se halla en una relación de trabajo dependiente de carácter privado, voluntariamente contraída con otra persona".

Como elementos esenciales del concepto de trabajador estos autores consideran los siguientes:

- a) El objeto de la prestación debe ser trabajo. También es trabajo el estar dispuesto a trabajar, como lo prueba el caso del servicio de bomberos, por ejemplo.
- b) Solo pueden ser sujetos de este concepto, personas naturales, nunca las personas jurídicas.
- c) El concepto de remuneración no es necesario, en opinión de Kaskel y Dersch, considerando el trabajo gratuito de los practicantes y aprendices.

(27) DE FERRARI/FRANCISCO. "DERECHO DEL TRABAJO", Vol. I, 2a. Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1976.

(28) KASKEL WALTER/DERSCH HERMANN. "DERECHO DEL TRABAJO", 5a. Edición traducida y completada con notas del Derecho Argentino por Ernesto Krotoschin. Edit. Roque de Palma, Buenos Aires, 1961.

Por su parte, Miguel Hernández - op. cit. pág. 286 -, considera que además de la prestación del trabajo, éste debe ser lícito y remunerado. Debe ser un trabajo libremente aceptado por el trabajador, ya que el llamado trabajo penitenciario y el de servicio social no lo son en sentido estricto.

Asimismo, señala Hernández, se requiere una relación de coordinación, un nexo entre el trabajador y el empresario en el que se originen por ambas partes, mutuos derechos y obligaciones, aunque no es precisa la existencia de un previo contrato entre ellos. Y aún más que una coordinación, lo que realmente debe haber entre un trabajador y un empresario, - es una subordinación, o, cuando menos, una coordinación jerarquizada, ya que, aunque personalmente se resalte y respete la individualidad del trabajador, funcionalmente actúa encuadrado en el orden productivo que la Empresa supone.

Como última característica, según Hernández, está la dependencia, que claramente denota la idea de servicio que respecto al empresario presta; se discute si esta dependencia ha de ser jurídica o económica, pareciendo lo más acertado entenderla en un sentido mixto.

El Maestro Euquerio Guerrero (29) agrega la característica de que el servicio a prestar debe ser personal, pues si el trabajo fuese a prestarse por una tercera persona, se estaría ante la presencia de la figura jurídica conocida como intermediario.

El Doctor De la Cueva (30) hace una importante observación al concepto de "subordinación". Dice este Autor que el con

(29) GUERRERO, EUQUERIO. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", 12a. EDICION. EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1981.

(30) DE LA CUEVA, MARIO OP.CIT. PAG. 152.

cepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente, para distinguir dos formas de trabajo: la en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe aplicarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la Empresa.

Así pues, tenemos que la definición que del concepto "trabajador" hace la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país, comprende los extremos más generalmente invocados por los tratadistas nacionales y extranjeros, mediante una notable síntesis definitoria en su Artículo Octavo:

"Art. 8°. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado..."

Para una cabal comprensión de la amplitud de este concepto, y en relación con nuestro tema de trabajadores de confianza - algunas veces conceptuados como "empleados" merced a sus labores normalmente "intelectuales" -, conviene aquí comentar que según Kaskel y Dersch - op.cit. pág.49 - los términos "obreros" y "empleados" son sub-grupos del concepto más amplio "trabajador". La legislación alemana no contiene una definición legal de "obrero" ni de "empleado", por lo que los autores citados proponen referirse a la opinión común para obtener ambos conceptos. La idea dominante es que el obrero ejecuta un trabajo manual, mientras el empleado realiza una actividad intelectual elevada, "que excede lo puramente mecánico"; la calificación de "empleado" suele juzgarse considerando si el individuo ejerce un trabajo que exige la aplicación de inteligencia en una medida que excede la aplicada normalmente.

Ante esta diferenciación terminológica, cobra mayor brillo el segundo y último párrafo del Artículo Octavo de la Ley Laboral Mexicana vigente, que al complementar al párrafo inicial, establece un principio de unicidad importantísimo:

"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".

Este concepto de "trabajador", introducido en la Ley Mexicana de 1970, acabó con el antiguo "empleado de confianza" que usaba la Ley de 1931, siguiendo el criterio de que "... la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo", según palabras del distinguido Maestro De la Cueva (op.cit. págs.152-153).

De lo anterior inferimos, que los antiguos "empleados de confianza" son, en esencia, trabajadores. Solo que desafortunadamente, nuestra legislación del trabajo, tan prono muestra un acierto, como incurre en la más flagrante contradicción; tal es el caso de la creación del difuso y mal definido concepto del trabajador de confianza que posteriormente analizaremos.

2. LA CONSTITUCION DE 1917, ARTICULO 123.

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo como lo es, un estatuto protector de todos los trabajadores - presentado, discutido y aprobado en la sesión del H. Congreso Constituyente el 23 de enero de 1917 -, en ninguna de las treinta fracciones que lo integran, hace alusión al concepto de trabajador de confianza. Los términos usados en toda la redacción para designar a las partes de la relación laboral, son en todos los casos "obrero", "operario", "trabajador" y "patrono" o "empresario".

Unicamente en el encabezado del texto, se alude de manera meramente enunciativa, a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, al establecer el deber que corresponde al Congreso de la Unión y las Legislaciones de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo "... fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes..." (31).

El Doctor Mario De la Cueva acepta que la categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la Declaración de Derechos Sociales, pero no cree que su aceptación en la Ley del Trabajo viole las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del Artículo 123, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivadas de la naturaleza de sus funciones" (op. cit. pág. 153).

Con profundo respeto al Doctor De la Cueva, nos atrevemos a disentir de su autorizada opinión, pues en tanto se es-

(31) "CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 1917", ED. FACSIMILAR. PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL. COMITE EJECUTIVO NACIONAL. SECRETARIA DE INFORMACION Y PROPAGANDA. MEXICO. 1981.

tablecen normas restrictivas para el goce de condiciones de trabajo, causales de rescisión contractual adicionales, limitaciones al derecho de asociación, y "definiciones" ambiguas de funciones, en nuestro concepto, sí se coartan beneficios y derechos inherentes al trabajador en sí, mediante la inconstitucional figura de trabajador de confianza. Esto, en cuanto a un punto de vista práctico y empírico.

Por lo que hace al aspecto técnico jurídico, creemos que se contravienen las bases generales establecidas por el Artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuando en su carácter de Ley Reglamentaria del citado artículo, crea la categoría de empleado de confianza, pues ninguna ley reglamentaria puede normar una figura no prevista a nivel constitucional.

Por lo anterior, hacemos nuestra la opinión del Doctor Baltazar Cavazos Flores cuando asevera que la denominación de trabajador de confianza es "aconstitucional", ya que "Si una ley reglamentaria se excede en relación con la ley que reglamenta, debe considerarse anticonstitucional, ya que no puede ni le es dable establecer distinciones donde la principal no lo hace, ya que desde luego, donde la ley no distingue no se debe distinguir". (32).

Así pues, podemos concluir que el distingo que introdujo la Ley Federal del Trabajo al establecer un régimen de excepción para ciertos trabajadores - cabría decir, para ciertas funciones, incluso no bien definidas -, es a todas luces fuente y sustento del injusto y desigual trato que se da a los trabajadores de confianza, lo mismo en el ámbito teórico de la legislación, que en la práctica cotidiana de las relaciones laborales.

(32) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. "LOS TRABAJADORES DE CON... FIANZA". ED. JUS, S.A., 1a. EDICION, MEXICO, 1979.

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

Esta ley fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto; se publicó el 28 del mismo mes y año (1931) y entró en vigor el día de su publicación.

Esta Ley solo hizo referencia a los trabajadores de confianza en sus Artículos 4°, 48, 126, Fracción X y 237.

En el Artículo 4° después de la definición del patrón, mencionaba a sus representantes, con facultad de obligarlo, citando a "... los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan actos de administración..."

El Artículo 48 señalaba: "Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa".

Artículo 126. "El contrato de trabajo terminará:

"Fracción X - Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido."

"Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo".

Finalmente, el Artículo 237 establecía la imposibilidad de los "representantes del patrón", para ingresar en el sindicato de los demás trabajadores.

De lo anterior, como observa el Dr. Cavazos - op. cit. pág. 20 - se puede concluir que los términos en que esta Ley alude a los trabajadores de confianza son sumamente vagos e imprecisos y además, contradictorios, pues mientras el Artículo 48 "parecía referirse a los empleados de confianza como a trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores, por el contrario, la Fracción X del Artículo 126 parecía confundir a los empleados de confianza precisamente con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia."

4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Nos señala el Doctor Néstor de Buen (33) que la imprecisión del concepto de trabajador de confianza que contenía la Ley Federal del Trabajo de 1931, tuvo como consecuencia que se buscara una definición más clara a través de los contratos colectivos de trabajo, fórmula que después resultó deficiente, pues la primera intención de los patrones, fue impedir que los sindicatos tuvieran el derecho a designar a los empleados de confianza, por lo que cayeron en el extremo de que la definición de tales puestos se hacía sin siquiera oír a los interesados.

En el proyecto de la nueva Ley - elaborado en 1968 -, el tema de los "empleados de confianza" fue uno de los que crearon las mayores polémicas entre los miembros de la Comisión Redactora y los representantes de los sectores. En el primer anteproyecto - nos dice el Maestro De Buen -, se utilizó una doble fórmula: "Por una parte se precisó que la categoría del empleado de confianza depende de las funciones y no de la designación que se le de al puesto. Después se hizo una enunciación de los principales puestos de confianza, dando entrada, por último, a la analogía y otorgando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una facultad de decisión".

Dicha fórmula para el Artículo 8° del proyecto, no fue aprobada por los representantes de los sectores. Los trabajadores - según la exposición de motivos de la Ley de 1970 -, pidieron que se redujeran las fracciones y de plano rechazaron la analogía que se pretendía establecer en la fracción final. Obviamente, el sector patronal pedía que la lista de funciones y puestos fuera ampliada.

(33) DE BUEN LOZANO, NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO, TOMO II, 2a. EDICIÓN. EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1977.

Ante tales divergencias, la comisión redactora llegó a la conclusión de que sería preferible un concepto general bajo las premisas siguientes:

Los trabajadores de confianza son éso, trabajadores, y en cuanto tales, quedan protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza.

La naturaleza de las actividades de estos trabajadores, los vincula estrechamente a la vida de las empresas, a sus intereses, a la realización de sus fines, a su dirección, administración y a su vigilancia general.

De lo anterior se derivan dos características importantes, a saber:

- a) Es la naturaleza de las funciones la que define la categoría del trabajador de confianza.
- b) Las funciones de confianza, son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las relativas a trabajos personales del patrón.

El texto finalmente aprobado para el Artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo de 1970 fue el siguiente:

"Art. 9°. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto."

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

Como podrá observarse, es de suma claridad y general aceptación la declaración contenida en la primera parte de este Artículo, pero deja grandes lagunas - y de hecho ha provocado muchas polémicas - la condición de "generalidad" con que se pide calificar a las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, en el segundo párrafo, aspecto que trataremos con mayor amplitud en el capítulo siguiente, al hablar del trabajo de confianza.

5. CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.

El concepto de trabajador de confianza, como toda figura social, ha emergido en diversos países, para integrar un importante eslabón en las complejas estructuras de la moderna organización productiva. No se concebiría una empresa o factoría moderna, en la que el patrón o empresario tuviese que dirigir, ordenar, supervisar y verificar toda una línea de producción; sería absurdo.

Se requiere, inobjetablemente, de una virtual multiplicación de la función patronal. De un nutrido grupo de trabajadores casi siempre muy especializados, que se identifiquen con el interés económico y con los fines técnicos de la producción de la empresa. Se requiere de características de confiabilidad, discreción y lealtad en esos capitanes de la organización. Son requeridos pues, los trabajadores de confianza.

Así entendida su necesidad, se comprende que en casi todo el mundo se haya dado, de facto, su existencia, aún cuando su concepto legal pueda variar en cuanto a forma más que por el fondo.

Al parecer, según el texto de la ejecutoria del amparo 2/38/2da. Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación - según cita el Doctor Baltasar Cavazos (op.cit. pág.21) el concepto de empleado de confianza fue utilizado por vez primera en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, a celebrarse en la ciudad de Washington en 1919. Más tarde fue adoptado por la Legislación Belga y posteriormente pasó a nuestra Legislación Laboral de 1931 en los Artículos 4º, 48 y 126, Fracc.X.

5.1 ALTOS EMPLEADOS Y EMPLEADOS DE CONFIANZA.

Conviene aquí distinguir entre los que se ha dado en llamar altos empleados de una empresa, y los empleados - trabajadores - de confianza propiamente dichos.

Con respecto a los altos empleados se ha llegado a discutir por algunos tratadistas, si están ligados a la empresa por un contrato de trabajo o si es distinta su relación jurídica. Trátase aquí de los empleados llamados de "cuello alto", los auténticos representantes del patrón: consejeros, asesores, gerentes, etc.

A este respecto, el tratadista Francisco de Ferrari - op. cit. pág. 266 - nos dice que los "altos empleados" o los "empleados superiores" se caracterizan por su independencia moral y material"... lo que ha llevado ya a nuestro derecho, no a excluirlos de su tutela, pero sí a limitar su protección. Esta nueva variedad de empleados está asociada al poder de dirección patronal, ejercen las potestades disciplinarias de que es el titular el empleador y tratan en representación de él con los terceros".

Los autores alemanes Kaskel y Dersch (34) aluden a los altos empleados bajo el rubro de "empleados dirigentes" y tras señalar su creciente importancia, nos informan que la ley no conoce una definición general del concepto, por lo que se debe recurrir a las definiciones parciales que algunas leyes contienen, y por lo demás a la opinión común. "Se interfieren con ello dos elementos esenciales. O debe tratarse de empleados que en parte ejercen funciones de empleador, o bien de empleados que presten un trabajo al que se califica particularmente elevado".

(34) KASKEL, WALTER/DERSCH HERMANN. OP. CIT. PAG. 51

"En particular debe destacarse lo siguiente: se considera como ejercicio de funciones de empleador, por lo general, a ciertos empleos que importan facultades de vigilancia y de control en calidad de superior con respecto a otros trabajadores, facultades propias de colocación y de despido, nombramiento de apoderado general o factor. Pero debe tratarse siempre de empleados; los representantes legales, como por ejemplo los órganos de personas jurídicas no caen en la categoría de los empleados dirigentes".

Por lo que respecta a la doctrina mexicana, el notable Maestro Miguel Cantón Moller (35) señala:

"Mucho se discutió el si eran o no trabajadores; hubo resoluciones en pro y en contra de la tesis y también en la doctrina se plantearon el problema los Tratadistas. El Doctor Mario de la Cueva, en su Derecho Mexicano del Trabajo, llegó a la conclusión originalmente, de que no eran trabajadores, ya que se trataba de altos empleados; que la contratación de este tipo de personas es intuitu personae y que para la designación de un Director o de un Gerente tiene caracteres similares a los que corresponden a la de un profesionista liberal, además de otras cuestiones relativas a la forma de pago y a la jornada".

(35) CANTON MOLLER, MIGUEL. LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY LABORAL MEXICANA. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR MEXICO, 1977.

5.2 EL EMPLEADO - O TRABAJADOR - DE CONFIANZA.

Volviendo al tema de la distinción entre el "alto empleado" y el común empleado de confianza, conviene hacer algunos señalamientos sobre el término "empleado", que en general conlleva una connotación como de confianza, en adición a lo señalado en el punto 1.0 del presente capítulo.

Dice el Tratadista Krotoschin - op. cit. pág. 84 -, "entiéndese - comunmente por empleado, el trabajador en quien predomina el esfuerzo intelectual sobre el físico".

Por su parte, Francisco de Ferrari - op. cit. pág. 260 -, citando la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo aprobada por el Congreso Americano el 17 de Abril de 1947, dice que:

"Se considera empleado, toda persona que, comprometida a un trabajo predominantemente intelectual y variado, hace en el desempeño de su cargo, un ejercicio continuo de la discreción y el juicio", resultando, por el carácter particular de su actividad, "que la producción o resultado obtenido no puede ser fijado en relación con un período dado de tiempo".

Visto de este modo, el "empleado", apenas aludido en la Ley Laboral de 1931, es el trabajador de confianza que en general trata nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en su Artículo Noyeno. Un caso especial es el de la dualidad que afecta a los representantes del patrón - o empleados de cuello alto -, en los términos del Artículo Onceavo, que a la letra dice:

"Art. 11° .- Los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Este caso de aparente dualidad se resuelve, como lo comenta el Doctor Baltasar Cavazos - op. cit. pág. 36 -: "Por una parte son trabajadores frente a las empresas y por otra, son representantes del patrón frente a sus subordinados."

En resumen, consideramos que dándose en el caso de los trabajadores de confianza - a cualquier nivel - las características esenciales del trabajador - prestación de un servicio personal subordinado, generalmente intelectual -, la Ley Federal del Trabajo distingue infundada e inconstitucionalmente, para privar de derechos y privilegios a un vasto sector de hombres productivos, que no por su mayor capacidad intelectual o técnica dejan de ser asalariados, dependientes en lo económico y subordinados jerárquicamente en sus actividades frente al dueño o empresario.

C A P I T U L O . I I I**EL TRABAJO DE CONFIANZA**

1. Definición Legal.
2. Condiciones Específicas del Trabajo de Confianza
3. El Puesto
4. La Jornada
5. Condiciones de Eficiencia
6. El Salario

1. DEFINICION LEGAL.

El trabajo de confianza queda definido en la vigente Ley Federal del Trabajo, en el segundo párrafo del Artículo Noveno, que a la letra dice:

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

Cabe observar que la Ley no define al trabajador de confianza, pues como señala el distinguido Maestro Mexicano Mario De la Cueva (36) "... no es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo que produce la condición del trabajador".

Esta definición de las funciones de confianza, como quedó asentado en el capítulo anterior, adolece de una falta de precisión evidente, al condicionar las cuatro principales actividades que abarca el trabajo de confianza, a su extensión - carácter general -, dentro de la empresa o establecimiento. ¿Debemos considerar, que solo son funciones de confianza las que desarrolla, por ejemplo, un Gerente de Relaciones Industriales, cuya área de influencia en la administración es toda la empresa, y no así las funciones del Gerente de una tienda u oficina de ventas de la propia organización?.

El Maestro Cavazos Flores - op. cit. pág. 34 - considera que esta generalidad en las funciones, consiste en la responsabilidad sobre la producción; así, los encargados de áreas específicas, de producción parcial, también tienen labores generales. De allí, la limitación final del texto legal "dentro de la empresa o establecimiento", es decir, dentro de una parte o unidad organizativa de ella.

(36) Op. cit. pág. 155.

Por lo que respecta a los trabajadores que en el último supuesto previsto por el Legislador en el Artículo 9°, desempeñan funciones "... que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento", para efectos de la calificación del puesto, deben considerarse, como atinadamente lo señala el Maestro Cantón Moller (37), actividades o funciones propias de trabajadores que "... por su cercanía al patrón, pudieran tener acceso a informaciones políticas o actitudes patronales".

Por todo lo anterior, podemos concluir, que no existe una definición clara y precisa sobre lo que es el trabajo de confianza, pues a nuestro entender, el Legislador ha tratado, sin éxito hasta el presente, de justificar una división entre trabajo y trabajo de confianza. Es decir, nuestros Legisladores se han venido enfrentando desde 1917 a la dificultad de encuadrar en el molde revolucionario del Artículo 123 Constitucional, una figura híbrida, mutilada jurídicamente como lo es el trabajo de confianza. Difícil tarea es sin duda, establecer derechos sociales de validez universal para los trabajadores, incluso definir al trabajador in abstracto, para, posteriormente, establecer dentro de un título de trabajos especiales, un lamentable capítulo II de excepción por cuyo medio se coarta a un importantísimo grupo de trabajadores, derechos y garantías que la Constitución Política les otorga.

(37) Op. cit. pág. 23.

2. CONDICIONES ESPECIFICAS DEL TRABAJO DE CONFIANZA.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su Título Sexto, Capítulo II, al referirse a las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, en el Artículo 182, contiene lo que varios Juristas - el Maestro De la Cueva, entre otros -, llaman una hermosa declaración, a saber:

Art. 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".

De este texto legal podríamos concluir, subvirtiendo el orden de sus declaraciones:

- a) Que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. Es decir, que se tomarán como mínimo las condiciones - favorables al trabajador de confianza, se entiende -, que prevalezcan en la Empresa para trabajadores que desempeñen labores semejantes.
- b) Que dichas condiciones de trabajo serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten estos trabajadores de confianza.

Es decir, que además de garantizarse el mínimo, se establece expresamente el derecho de los trabajadores de confianza a obtener condiciones de trabajo superiores, en función de la naturaleza e importancia de los servicios que presten.

No obstante las anteriores conclusiones, el texto es muy general e impreciso, pues no establece mecanismo alguno para llevar a la práctica su contenido.

Cabe preguntar en qué pensaba el Legislador cuando hablaba de labores semejantes. ¿El trabajador de base realiza labores semejantes a las de dirección, fiscalización, inspección y vigilancia que son las "típicas" de confianza? Como seguramente la respuesta es negativa, nos preguntamos entonces: ¿Con las labores de quién podrían compararse las de los trabajadores de confianza para calibrar debidamente el nivel de sus condiciones de trabajo?

Sin resolver esta incógnita, proponemos otra acerca de la segunda conclusión: ¿Quién calificará la naturaleza y mejor aún, la importancia de los servicios prestados por los trabajadores de confianza y quién determinará la proporcionalidad que debe haber entre dichos servicios y las condiciones de trabajo aplicables?

¿Serán acaso los sindicatos? ¿la contratación colectiva? ¿los patrones, actuando unilateralmente? ¿las Juntas de Conciliación y Arbitraje?

La Ley no señala respuestas ni mecanismos que hagan práctica la aplicación de sus preceptos.

Posteriormente, el Artículo 184 señala:

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

Aquí tenemos una norma general plausible en la primera parte del texto, y que, aparentemente, establece de manera expresa y rotunda la igualdad entre los trabajadores de base y los de confianza. Pero la salvedad contenida en el propio texto de este Artículo hace depender esa declaración de igualdad de de rechos, de una decisión tan fortuita e incontrolable como lo es una cláusula de exclusión de aplicación plasmada en un contrato colectivo de trabajo.

Aquí nos atreveremos a criticar la indecisión del Legislador; primero establece un derecho general de orden público, atento al principio de equidad que inspira a la Ley Laboral integralmente, y pasa inmediatamente después a someter la facultad de su ejercicio, a la eventual decisión de un grupo de particula res, porque así consideramos a la Asamblea de Trabajadores, al Sindicato; como un grupo o coalición - eventual o permanen te - de particulares, con un nexo común: su trabajo.

Esta situación coloca al trabajador de confianza en un estado de clara indefensión para establecer y superar sus condiciones de trabajo, pues su derecho a disfrutar aún de igualdad - ya no de superioridad - de condiciones, se halla supeditado a la voluntad de terceros, a la decisión de una organización sindical a la que, por disposición expresa de la propia Ley laboral - véase Artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo -, le está vedado el ingreso y la participación.

Así pues, en tanto no se elimine la inicua salvedad contenida en el poco técnico Artículo 184 de la Ley Laboral, la igualdad en las condiciones de trabajo entre trabajadores de base y los de confianza, seguirá siendo un mito; y el texto de po bre convicción, seguirá constituyendo un subterfugio legal para regatear al amplio sector de los trabajadores de confian za, derechos constitucionales que les asisten.

3. EL PUESTO.

Por puesto, nos dice el Maestro Baltasar Cavazos - op. cit. pág. 69 -, debe entenderse el conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica e impersonal.

El puesto, cargo o empleo de confianza, para su determinación, dada la poca claridad de la Ley al respecto, sigue dependiendo, principalmente, de la contratación colectiva. Dice el Maestro Néstor de Buen - op. cit. pág. 331 - que la Ley se abstiene de precisar cual es el procedimiento para atribuir a determinados puestos una naturaleza confidencial, y que, teniendo en cuenta la imprecisión del Artículo 9º resulta evidente la necesidad de que se establezca por otros medios.

Agrega el Maestro De Buen que la práctica tradicional de clasificar los puestos de confianza en los contratos colectivos de trabajo, "... es correcta pero insuficiente ya que lo único que se logra por ese medio es sustraer a determinados puestos del régimen general sindical y especialmente, de la designación de sus titulares por el Sindicato. Es claro que tratándose de un sindicato de empleados de confianza, fórmula que no ha tenido mayor aceptación, la designación quedaría a cargo de un sindicato, pero éste habría de ser ajeno al sindicato que representa a los demás trabajadores." (38)

Subsiste pues, hasta el presente, la falta de una reglamentación precisa para definir en los organigramas estructurales de las empresas actuales los puestos que han de considerarse de confianza.

Una propuesta que hace el Maestro Baltasar Cavazos, consiste en el análisis profesional y sistemático de los puestos, análisis que deberá guiarse por las siguientes preguntas:

(38) DE BUEN NESTOR. op. cit. pág. 332.

- ¿Qué es lo que hace el trabajador?

- ¿Cómo lo hace?

- ¿Con qué fin lo hace?

- ¿Cuándo lo hace?

- ¿Dónde lo hace?

A nuestro juicio, el Legislador difícilmente hallará la fórmula adecuada, en tanto que esté partiendo del equivocado principio de querer distinguir lo que en esencia no es distinto: la unicidad de la actividad humana llamada trabajo.

4. LA JORNADA.

La jornada de trabajo en el caso de los trabajadores de confianza, reviste características muy importantes, pues en la práctica laboral, poco o casi nada tienen que ver los preceptos que la Ley Federal del Trabajo vigente establece en torno a dicho concepto.

Efectivamente, la Ley Laboral Mexicana establece en su Artículo 58 que: "Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

El Artículo 59 establece que: "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales". (primer párrafo).

Por su parte, el Artículo 61 señala la duración máxima de la jornada, que será: ocho horas la jornada diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta.

Asimismo, el Artículo 62 del Ordenamiento citado arriba, señala que: "Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el Artículo 5º, Fracción III, que a la letra establece:

Artículo 5º. "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción III: Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

El Artículo 66 señala que podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Correlativo del anterior, el Artículo 67, en su segundo párrafo, establece que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada.

Con las normas anteriores, el Legislador trató de limitar en el tiempo, la duración del servicio prestado diariamente por el trabajador. Y así se aplica en todos los casos en que el sujeto prestador de servicios es un trabajador de base o sindicalizado.

Pero la realidad es muy diferente cuando se trata del trabajador de confianza. Lo normal es que a este trabajador se le exija una hora precisa para iniciar sus labores. Y que, en el mejor de los casos, se le señale una hora teórica de salida; la más de las veces la jornada se prolongará por lapsos que van desde varios minutos hasta varias horas.

¿Aplicación de los Artículos 66 y 67, que consisten en excepcionales extensiones de jornada con pago extraordinario de salarios? No. Salvo algunas excepciones, ni se computa el excedente de jornada, ni mucho menos, se paga el salario correspondiente a tiempo extraordinario.

Es tradicional ya en nuestro país que el trabajador de confianza labore jornadas superiores al máximo establecido en el Artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo. Es prácticamente un lugar común entre los empresarios, cuando el tiempo apremia para terminar un trabajo y la jornada normal de los trabajadores sindicalizados o de base está por concluir, el decir "que lo terminen los de confianza", aunando a la incondicional disponibilidad de estos trabajadores, la imprecisa definición que de sus funciones hace la Ley.

El falso argumento de que se paga mayor salario base al trabajador de confianza, y que dicho salario ya contiene una compensación por tiempo extraordinario, cae por tierra fácilmente, cuando se comparan los salarios del personal de confianza con los cada vez mayores y diversos en prestaciones económicas, que alcanzan los sindicatos para sus agremiados. Además, para dar por bueno el aserto antes mencionado, sería necesario, como advierte el Doctor Baltasar Cavazos - op. cit. pág. 53 - que se hubiere pactado en el contrato expresamente, y siempre que resultara de la operación aritmética que previamente se hubiese hecho, calculándose el posible tiempo extra que fuere factible, ya que los derechos de los trabajadores - como lo establece el Artículo 33 de la Ley Laboral Mexicana - no son renunciables.

Vista pues, la improcedencia del criterio de pago de tiempo extraordinario incluido en el salario base del trabajador de confianza, es nuestra convicción de que en todos los casos en que el patrón requiere a este trabajador para una jornada mayor que la legal, sin que medie un pago adicional, dicho patrón viola flagrantemente el contenido del Artículo 5° en su Fracción II, que priva de carácter legal: "una jornada mayor que la permitida por esta Ley;"

Lo anteriormente expuesto, demuestra que, no obstante los preceptos legales que regulan la jornada de trabajo, por falta de claridad, aún se especula la procedencia de su aplicación para el trabajador de confianza.

5. CONDICIONES DE EFICIENCIA.

Intimamente ligado a los conceptos de jornada de trabajo y salarios, se encuentra el tema de las condiciones de eficiencia en el desempeño de los trabajadores de confianza. No sólo la naturaleza - dirección, inspección, vigilancia o fiscalización -, e importancia - supone actividades superiores a las comunes para su trascendencia -, sino la eficiencia con la cual se espera que el trabajador de confianza realice sus funciones, constituye el matiz característico de su categoría.

En cualquier rama de la industria, y en cualquier especialidad de que se trate, el trabajador encargado de las funciones enumeradas en el Artículo Noveno de la Ley Federal del Trabajo vigente, será casi sin excepciones el trabajador que más eficientemente se ha venido desempeñando dentro del mismo grupo bajo su mando. Y es que el proceso de selección - aún cuando concurren ciertos vicios patronales, como lo es la elección de los incondicionales - siempre hará sobresalir a la gente más capaz, más activa o de mayor escolaridad; difícilmente un patrón elevaría a un puesto de confianza a un imbécil por leal o incondicional que pudiera serle.

Es indiscutible que el Legislador, al establecer en el Artículo 182 de la Ley vigente, que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y que no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes, estaba considerando implícitamente la calidad del trabajo normalmente encomendado a dichos trabajadores, así como la obligada eficiencia con que éstos se desempeñan. Este texto legal establece expresamente un mínimo de condiciones de trabajo, y, paralelamente sugiere una adecuación entre la naturaleza e importancia de las labores desempeñadas por el trabajador de confianza y la superación que pueda otorgarse al mínimo establecido en las condiciones.

El grado superior de eficiencia con que un trabajador de confianza se desempeña, queda probado con la simple observación de que las funciones de dirigir, inspeccionar, vigilar y fiscalizar, así como de conocimiento de políticas, información y datos confidenciales, implican un dominio superior de las actividades técnicas - ya sean manuales o intelectuales -, que desarrolla el personal de base.

6. EL SALARIO.

El salario, de conformidad con la definición que contiene el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo vigente, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Por su parte, el Artículo 85 señala que el trabajo debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de la propia Ley. Para fijar el importe del salario - continúa el texto del Artículo 85 -, se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

El Artículo 85 dispone que: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

De los preceptos antes señalados, se deduce que el salario del trabajador de confianza, debe ser siempre mayor que aquél que percibe el trabajador de base, subordinado al primero. En principio porque el salario debe ser remunerador, es decir, compensatorio del servicio prestado atendiendo a su importancia; además, porque de acuerdo al Artículo 85, deben considerarse la cantidad y la calidad del trabajo prestado, y ya hemos visto, que la jornada del trabajador de confianza es, normalmente, más larga - lo que supone mayor cantidad de trabajo -, y que la calidad superior está garantizada por la naturaleza misma de las funciones que le son propias, como la dirección, vigilancia, fiscalización, etc.

Adicionalmente, interpretando el texto del Artículo 86, y previa concesión de que el trabajo de confianza, en alguna medida implica actividades superiores, podemos deducir que: a trabajo superior, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también superiores, debe corresponder salario superior.

Pero, pese a todo lo antes expuesto, con la experiencia cotidiana, podemos comprobar que las condiciones generales de trabajo - y en particular el salario - de los trabajadores de confianza, - se han visto deterioradas paulatinamente, en tanto que la fuerza alcanzada por los sindicatos obreros y técnicos se encuentra en pleno desarrollo y se manifiesta en cada vez mayores salarios, y - lo más importante -, más y mejores prestaciones de orden económico y patrimonial, las cuales por quedar establecidas en contratos colectivos o en convenios anexos a éstos, adquieren un carácter de exclusividad no siempre extensible a los trabajadores de confianza.

Así pues, para cerrar el presente capítulo, cabe concretar que las condiciones generales de trabajo del trabajador de confianza, implican desde la incertidumbre al definir el puesto, hasta la mayor jornada, mayor responsabilidad en tanto que dirige y fiscaliza el trabajo de otros, mayor eficiencia - condición necesaria para sus funciones -, y en la mayoría de los casos una notable desproporción negativa en su salario; todo esto, consecuencia de una legislación a veces confusa, ambigua, y otras veces francamente restrictiva y reaccionaria.

C A P I T U L O I V

INEQUIDAD JURIDICA Y AMBIGUEDAD TERMINOLOGICA
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

1. Definición Imprecisa del Concepto de Trabajador de Confianza
2. Protección Jurídica de Alcances Discutibles para el Trabajador de Confianza
3. La No Positividad del Derecho Laboral Vigente para el Trabajador de Confianza por Falta de Poder Coercitivo
4. La Inestabilidad en el Empleo como Limitante Omnímoda del Ejercicio de los Derechos Consagrados en la Ley
5. Las Limitaciones Reales al Ejercicio del Derecho de Asociación para los Trabajadores de Confianza

1. DEFINICION IMPRECISA DEL CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Como hemos visto en capítulos precedentes, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en ninguna de las treinta fracciones que integran el Artículo 123, contempla, ni siquiera esboza la figura del trabajador de confianza.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 alude al trabajador de confianza por primera vez, en sus Artículos 4º, 48 y 126, Fracción X, e indirectamente en el Artículo 237, considerándolos en este último como representantes del patrón.

Finalmente, la Ley Federal del Trabajo de 1970, pretende, como ya hemos visto en anteriores capítulos, definir al trabajador de confianza, en forma un tanto soslayada, pues opta por definir en el multicitado artículo noveno, más bien las funciones que deben considerarse como de confianza. Esta pretendida solución tampoco es afortunada como la experiencia demuestra.

La ambigüedad, la falta de precisión del concepto de trabajador de confianza, resulta mucho más grave cuando consideramos que dicho nebuloso concepto, es sujeto pasivo de una serie de limitaciones legales - aunque a nuestro juicio también inconstitucionales -, derivadas de un régimen especial establecido en el Título Sexto, Capítulo II de la propia Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior acarrea varias consecuencias inmediatas en la práctica:

- a) Que los patrones abusen, incrementando sus plantas de trabajadores de confianza, escudados en la confusión conceptual de la Ley, a fin de contar con más trabajadores no sindicalizados por ser más "vulnerables".

- b) Que se agudicen los problemas interno-sindicales, pues a menudo el patrón hace invadir el campo de aplicación contractual de los Sindicatos, al encomendar a los trabajadores de confianza, labores típicas de los puestos de ba se.
- c) Que se abuse de la necesidad o de la ignorancia legal de los trabajadores, al contratarlos bajo el régimen de confianza sin que sus labores lo justifiquen, a fin de privarlos de derechos y prestaciones que les corresponden.
- d) Que el patrón abusando de la típica inestabilidad en el trabajo, que afecta a los trabajadores de confianza, dis ponga arbitrariamente, ya el aumento desmesurado de su planta de trabajadores, ya la supresión drástica de pues tos, según las necesidades de producción, y sin incurrir en los normales riesgos de la planeación mediata y sin las "inconveniencias" que acarrea la responsabilidad de tener trabajadores organizados en Sindicatos.

2. PROTECCION JURIDICA DE ALCANCES DISCUTIBLES PARA EL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

La protección que la Ley Federal del Trabajo pretende brindar al trabajador de confianza, es muy discutible. Como ya hemos asentado, el dedicar un capítulo del Título Sexto a la reglamentación aplicable al trabajador de confianza, es más para limitarlo y coartar sus derechos básicos en cuanto trabajador, que para distinguirlo en arreglo a sus funciones.

Haciendo un breve análisis del articulado de la Ley Federal del Trabajo que se encuentra en vigor, y relacionando solamente los artículos que en forma expresa limitan los derechos de los trabajadores de confianza, se tiene:

- a) Artículo 49, Fracción III.- Les niega el derecho a la estabilidad en el empleo, exentando al patrón de la obligación de reinstalarlos en su puesto.
- b) Artículo 127, Fracción I.- Les niega el derecho a participar de las utilidades de la Empresa cuando se trata de representantes del patrón en los términos del Artículo 11.
- c) Artículo 127, Fracción II.- Les limita la participación en las utilidades a los no representantes del patrón; no les concede más del veinte -- por ciento sobre el salario más alto del personal sindicalizado como base para dicha participación.
- d) Artículo 162, Fracción II.- Les limita el pago de la prima de antigüedad imponiendo un tope del doble del salario mínimo de la localidad.
- e) Artículo 183.- Les prohíbe formar parte de los Sindicatos de los demás trabajadores y les impide participar en los recuentos para determinar mayoría en casos de huelga; huelga que también les afecta en caso de llevarse a cabo.

Este mismo artículo, les impide ser representantes de los trabajadores en los Organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley.

- f) Artículo 184.- Les coloca en posibilidad de ser excluidos de la aplicación de condiciones de trabajo -

pactadas en el Contrato Colectivo que rija en la Empresa o establecimiento.

- g) Artículo 185.- Les impone una causal de rescisión de contrato individual, adicional a las causales que con carácter general establece el Art. 47: La causal motivada por "pérdida de la confianza", la cual puede aplicarse con autonomía de las demás.
- h) Durante los conflictos de huelga de los demás trabajadores se les niega el derecho al cobro de salarios caídos, excepto en el caso de que se impute la responsabilidad de la huelga al patrón.
- i) Se les niega el derecho a declarar la huelga y, en general a intervenir en los movimientos y procedimientos de huelga (Art.183, así como el criterio sostenido en ejecutorias relativas). Como ejemplo, a continuación se transcribe la ejecutoria de amparo en revisión 207/76 emitida por el Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, cuya cita hace el Maestro Baltasar Cavazos (op.cit. pág.52).

HUELGA. Los trabajadores de confianza carecen de derecho a declararla. De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, porque así se deduce del Artículo 183, que dispone que esta clase de trabajadores no se-

rán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 462, fracción II, que indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que sí pueden ir a la huelga si en el momento de recotar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciéndose así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen voto en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están a favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la Ley es acorde con los principios que la inspiraron, porque en el artículo 9° se estatuyó quiénes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los directores representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de aquél a quien sustituyen en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección de la ley, no pueden ser considerados iguales a los demás que sí están facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que agregar, por último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en número a los que no lo son, de lo que se sigue que siempre están en minoría.

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo en revisión 207/76.

Sindicato de Trabajadores de Confianza de la Empresa Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril 16 de febrero de 1977. Mayoría de votos. Disidente: Rafael Pérez Miravete. Informe del Presidente de la Suprema Corte. 1977. Colegiados, p.279.

Además de estas limitaciones que podríamos considerar como expresas, concretas, en el texto de la Ley Laboral Mexicana, y de los abusos en la jornada, salarios y demás condiciones de trabajo, existen otras limitantes de carácter pragmático derivadas de la inseguridad jurídica que los textos oscuros y ambiguos de dicho cuerpo de normas, provoca, mismas que trataremos de exponer en los puntos siguientes del presente capítulo.

3. LA NO POSITIVIDAD DEL DERECHO LABORAL VIGENTE PARA EL TRABAJADOR DE CONFIANZA POR FALTA DE PODER COERCITIVO.

Hemos visto en capítulos anteriores que, en apariencia, los trabajadores de confianza disfrutaban de los mismos derechos y condiciones de trabajo que los demás trabajadores. Como dice el Doctor Mario de la Cueva - op. cit. pág.153 - : "La Ley nueva parte del principio de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades".

También hemos asentado el criterio del Maestro de la Cueva en el sentido de que los trabajadores de confianza disfrutaban de todos los beneficios del Artículo 123, con la modalidad derivada de la naturaleza de sus funciones - que en su concepto no afectan a los beneficios mencionados - ; y sin embargo, también vimos en el tercer capítulo de este trabajo, las violaciones a la Ley y los abusos de que es víctima el trabajador de confianza por parte de los patrones o empresarios.

¿A qué se debe que, aún los modestos derechos y privilegios que la Ley concede al trabajador de confianza no sean ejercidos y asumidos por éste en toda su plenitud?

¿Por qué no se demanda el respeto a la jornada máxima de trabajo establecida en la Ley?

¿Por qué no exige el trabajador de confianza el pago riguroso a que tiene derecho cuando labora tiempo extraordinario?

¿Por qué acepta el trabajador de confianza condiciones de trabajo inferiores - incluidos los aumentos de salario - a las que se proporcionan al personal de base?

La respuesta común a estas interrogantes es muy simple: el trabajador de confianza se encuentra actualmente en una etapa histórica que hace siglos fue superada por el trabajador de base; la etapa de la individualidad.

La experiencia elemental nos enseña que un individuo, en cualquier actividad en el contexto social en que nos desenvolvemos, está condenado a fracasar si se conduce solo. Así el trabajador de confianza, en tanto no posea el poder coercitivo para hacer respetar sus derechos ante el patrón y oponer sus intereses ante los demás trabajadores, no alcanzará el ejercicio pleno de los privilegios que legalmente le asisten.

De nada sirve el derecho declarativo, si no se tiene el poder de hacerlo cumplir.

Y este poder de coerción sólo podrá lograrse a través de la unión de los trabajadores de confianza; a través del ejercicio del constitucional derecho de asociación profesional garantizado por el Artículo Noveno de la Carta Magna.

Pues solamente en forma organizada y colectiva, podrá el trabajador de confianza equilibrar fuerzas con los dos entes con los cuales convive en el seno de la organización productiva: el patrón, respaldado con la propiedad de los medios de producción, y el sindicato obrero, que funda su seguridad en la fuerza de sus acciones colectivas.

4. LA INESTABILIDAD EN EL EMPLEO COMO LIMITANTE OMNIMODA DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS CONSAGRADOS EN LA LEY.

Dice el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca - notable Catedrático Universitario Mexicano -, que el desiderátum del derecho del trabajo es la seguridad social, y que la doble piedra angular de la seguridad social, es el derecho a trabajar y el derecho a permanecer en el trabajo. (39).

Este principio de estabilidad, garantizado a través de la declaración contenida en el Art. 3° de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que "El trabajo es un derecho y un deber social", consiste en el derecho a obtener y a conservar el trabajo. A obtenerlo, partiendo de la filosofía externada por el Abogado e ideólogo de la Revolución Francesa, Maximiliano de Robespierre cuando expuso ante la sociedad de los Jacobinos el 21 de Abril de 1793 (Proyecto de Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, Artículo 11), que "la sociedad está obligada a subvenir a la subsistencia de todos sus miembros, ya procurándoles trabajo, ya asegurándoles medidas de existencia a quienes no estén en condiciones de trabajar" (40).

Por lo que hace a la estabilidad, es decir, al derecho del trabajador a conservar el trabajo, el Maestro Néstor de Buen, señala que "la estabilidad en el empleo debe entenderse como

(39) RAMIREZ FONSECA/FRANCISCO. "EL DESPIDO" COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. EDITOR PUBLICACIONES ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES S.A. 5a. EDICION, MEXICO, 1983.

(40) CITADO POR RAMIREZ FONSECA/FRANCISCO. OP.CIT. PAG.17.

el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por el tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral; habrá de substituir hasta su terminación natural". (41).

El Tratadista Deveali (42), refiriéndose al empleo privado, define la estabilidad en el empleo, como "la forma de excluir el poder discrecional del empleador en lo que se refiere a la disolución de la relación de trabajo".

El Maestro Euquerio Guerrero - op.cit.pág.112 - nos aclara que "las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral".

Por su parte, el eminente Catedrático Mario de la Cueva (43) señala que "la estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero es al mismo tiempo, la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente, a

-
- (41) DE BUEN LOZANO, NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO, PORRUA, S.A. MEXICO, 1974. PAG. 547.
- (42) DEVEALI, L.MARIO. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, TOMO X PAG. 790.
- (43) DE LA CUEVA, MARIO. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". EDITORIAL PORRUA. MEXICO, 1972

su vez, de un manojó de derechos cuya importancia es grande, no solo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan".

De las autorizadas opiniones transcritas anteriormente, se infiere la trascendental importancia que reviste el derecho a la estabilidad en el empleo para los trabajadores, y las graves consecuencias que de su inobservancia se derivan, en tanto que se afecta directamente a la única fuente de ingresos de los trabajadores, al privarles del salario.

El despido, - considerado generalmente como excepción al principio de estabilidad - requiere cumplir con ciertas características de justificación para su legalidad. Pero si un trabajador incurre en un acto considerado como causal típica de la rescisión de su contrato individual de trabajo en los términos de la Ley Laboral Mexicana (Art.47), difícilmente se podría considerar al despido - justificado en este caso - como una excepción al principio de estabilidad. La excepción, y grave por cierto, queda establecida en la propia Ley (Artículos 185 y 49, Fracción III), cuando estipula una causal de rescisión específica y absurda por arbitraria e indefinible, para el trabajador de confianza, así como una excepción tajante del derecho a la reinstalación, que eventualmente pudiera asistirle.

Es precisamente entre estos dos extremos de legalidad reproble, que oscila la constante inseguridad y temor del trabajador de confianza: el temor a caer por acción u omisión en una causal de rescisión de contrato tan general e intangible como lo es el engendro legislativo bautizado como "la pérdida de la confianza", y por otra parte, la clara conciencia de que una vez que al patrón se le ocurra la aplicación de tan desafortunado precepto, bastará con que invoque la excepción con

tenida en el Artículo 49, Fracción III, para que toda oportunidad de justicia quede denegada al indefenso trabajador de confianza.

Por lo anterior, el trabajador de confianza, individualmente se siente desprotegido, aislado, indefenso ante la arbitrariedad patronal. No es tanto su conciencia de empleado superior - por privilegios y beneficios -, no es su identificación con los fines y objetivos de la empresa, no es su forzada lealtad para con el patrón, lo que lo mueve a trabajar en exceso de la jornada legal, a no reclamar el pago de salarios ordinarios o extraordinarios, a presionar a sus hermanos de clase - los trabajadores sindicalizados -; es el temor, el chantaje cotidiano de que lo hace víctima el patrón, al conocer la facilidad con que puede remover y despedir "legalmente" a un trabajador sujeto a la inestabilidad en el empleo.

Constituye pues, la inestabilidad en el empleo, una limitante universal, omnímoda para el ejercicio de todos los derechos consagrados en la Constitución y en la Ley a los trabajadores, y alcanza relieve inusitado como factor de persuasión en contra de los movimientos de organización de los trabajadores. Jamás prosperará un movimiento tendiente a la organización de los trabajadores en defensa de sus intereses y derechos - por legítimos y aún legales que éstos sean -, mientras posea el patrón el arma del despido del trabajador por pérdida de la confianza.

Es del dominio público la experiencia reiterada de vez en cuando, de que todo intento de organización gremial y aún civil de trabajadores de confianza, es invariablemente sofocado con una campaña de despidos de los iniciadores del movimiento, despidos que la autoridad laboral casi siempre sacraliza con interpretaciones y confirmaciones de los aberrantes preceptos legales que aquí se analizan.

5. LAS LIMITACIONES REALES AL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACION PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

El Artículo Noveno de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su primer párrafo, desde su versión en el documento promulgado en 1917, que:

"No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito;"

La propia Carta Magna, en su Artículo 123, Fracción XVI, autoriza tanto a los trabajadores como a los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones profesionales, etc.

Asimismo, el Artículo 354 de la vigente Ley Federal del Trabajo, señala que "La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones", mientras que el Artículo 357 del propio ordenamiento, prevé que "los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir Sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Por su parte, el Artículo 358, en forma tajante expresa que "A nadie se puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él.

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

De los preceptos que arriba se mencionan, podemos derivar los siguientes comentarios:

- a) El derecho de libre asociación está garantizado tanto en la Constitución Política Mexicana, como en la Ley Secundaria que rige la materia laboral.
- b) El texto del Artículo 357 de la Ley Laboral al establecer concretamente la facultad de trabajadores y patrones para constituir Sindicatos, no hace ninguna excepción. Luego, cualquier grupo de patrones o de trabajadores - incluidos obviamente los trabajadores de confianza -, tiene el inalienable derecho de constituirse en Sindicato sin necesidad de autorización previa.
- c) Del contenido del Artículo 358 podemos concluir que ningún trabajador puede ser obligado a ingresar a un Sindicato cualquiera, y como contrapartida, tampoco puede impedírsele que ingrese; cualquier estipulación que desvirtúe este precepto se tendrá por no puesta.

Sin embargo, en la realidad estos preceptos tan equilibrados en apariencia hallan sus trabas y oposiciones tanto en el propio texto de la Ley que los contiene, como en la praxis del derecho laboral.

Por ejemplo, tenemos que la libertad de asociación, que en la práctica se podría concretar ya ingresando a sindicatos constituidos, o bien, creando los propios organismos sindicales, está absolutamente vedada a los trabajadores de confianza. La primera posibilidad está expresamente negada en el texto del Artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo que entraña en sí una clara contradicción textual con el Artículo 358:

"Art. 363. No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza..."

La segunda posibilidad - creación de sindicatos propios que, de acuerdo a la letra del Art. 357 no requiere autorización previa, se ve claramente desvirtuada y anulada al condicionarse, - Artículo 365 - la existencia legal de los sindicatos, a un "Registro" ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal, o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en casos de competencia local.

Esta condición prácticamente establece la sanción previa por autoridades administrativas del trabajo, para un reconocimiento o autorización de funciones a los sindicatos, según se puede probar analizando a contrario sensu el texto del Artículo 368:

"El Registro del Sindicato y de su Directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las Autoridades".

¿Es decir, que sin el requisito de obtener dicho registro, no se producen efectos de sindicato constituido?

En la práctica laboral así es. Por lo tanto, no se ha podido constituir hasta el presente, ningún sindicato de ningún tipo que no cuente con la simpatía o beneplácito de la Autoridad Laboral.

Este inconstitucional requisito ya no de validez sino de existencia, constituye la forma de represión más eficaz contra la libre sindicación de los trabajadores y, muy particularmente hace nugatoria toda posibilidad de defensa organizada para los trabajadores de confianza.

A partir de que se tiene que obtener la sanción arbitraria y omnipotente de un órgano estatal para el nacimiento de un sindicato, ni existe plena libertad de asociación, ni hay congruencia y coherencia de los preceptos laborales contenidos en la Ley Federal del Trabajo, instrumento por ello contradictorio e inconstitucional.

De todo lo anterior, tenemos un panorama normativo confuso y contradictorio y, consecuentemente una conducta represiva y muy parcial de las Autoridades Laborales en contra de cualquier intento de organización por parte de los trabajadores de confianza.

Existe tanto temor por parte de las Autoridades del Trabajo a la sindicación de los trabajadores de confianza, que cuando hemos acudido, recientemente, ante los titulares de la Dirección General del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en demanda de información documental acerca de los casos de solicitud de registro por parte de sindicatos de trabajadores de confianza, y de las resoluciones dictadas en cada caso, no solamente se nos ha negado el acceso a tales documentos, sino que los funcionarios - ahora servidores públicos - se han rehusado a comentar siquiera el tema. Aún a nivel de Subsecretario del Trabajo y Previsión Social, luego de una cortés audiencia personal del Secretario Privado correspondiente, solo obtuvimos una no menos cortés negativa a proporcionar la información buscada, por vía telefónica.

Así pues, solo nos resta vertir aquí lo que es experiencia propia y lugar común en la historia laboral mexicana: Los intentos de asociación sindical de los trabajadores de confianza, hasta el presente, han sido reprimidos ferozmente por los patrones, con evidente apoyo de las Autoridades del Trabajo. Es del dominio común la suerte que corrieron

los trabajadores de confianza de la Fábrica de Carros de Ferrocarril de Ciudad Sahagún, asesorados por el heterodoxo Abogado Líder Juan Ortega Arenas, creador de la Unidad Obrera Independiente - único reducto, organizado para los Sindicatos no Oficialistas de México -, trabajadores que fueron presionados, coaccionados y, finalmente despedidos por la burocracia administradora de la empresa en cuestión.

Lo anterior es solo un botón de muestra, de la forma en que los patrones - principalmente el patrón-estado -, reprimen y sojuzgan derechos de un importante grupo productivo en la maquinaria nacional: los trabajadores de confianza. Pero en nuestro país, es del dominio común, la secuencia que todo intento de Asociación Sindical de Trabajadores de Confianza, ha tenido: tan pronto se conoce la formación de un grupo para este efecto, el patrón inicia una campaña de despidos normalmente fundados en la causal especial de rescisión contractual, que ya hemos tratado, la "pérdida de la confianza".

Los trabajadores así despedidos, sin el apoyo de una organización constituida, en caso de ejercer los derechos a través del procedimiento laboral, ven envejecer sus asuntos con audiencias muy espaciadas entre sí, con miles de recursos legalistas interpuestos por los abogados patronales, y con el desaliento que produce la lucha infructuosa, pues sus compañeros, justificadamente intimidados, abandonarán siempre la lucha emprendida, ante el riesgo de perder el empleo.

Las "razones" que históricamente pudieran ofrecerse para explicar esta represión, estarían fundamentalmente atadas al desarrollo de los sindicatos obreros, los cuales con sus conquistas, con la fijación de cada vez mejores condiciones de trabajo para sus agremiados, con la imposición

de cada vez mayores límites a la otrora omnipotente voluntad del patrón, han orillado a los empresarios a descargar el peso de las labores que los trabajadores de base se sacuden y de las obligaciones que eluden, en los trabajadores de confianza.

Los excesos de jornada, las mermas al salario, la disponibilidad casi ilimitada de mano de obra capaz, y el chantaje que significa la inestabilidad en el empleo, condiciones que ya no pueden imponerse al trabajador sindicalizado, recaen actualmente sobre el trabajador de confianza, en beneficio de los patrones prepotentes y ambiciosos.

Este sometimiento de los trabajadores de confianza, tiene un doble efecto: por un lado, se explota como fuerza de trabajo especialmente productiva - entiéndase particularmente lucrativa - y, por otra, constituye un contingente disciplinado de incalculable valor estratégico para anular efectos de presiones sindicales - huelgas, tortuguismo, paros, ausencias colectivas, etc. -

Las precedentes consideraciones explican, si bien no justifican, el interés de los patrones - y colateralmente del Estado, - para evitar por medios legales y administrativos el ejercicio pleno del derecho de libre asociación garantizado teóricamente en la Constitución Política del País, a los trabajadores de confianza.

No obstante esta situación real, nosotros nos unimos a la docta opinión del Maestro De la Cueva (44), cuando afirma categóricamente que "... los principios e instituciones fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo, la libertad de coalición, la libertad y el derecho sindicales, la libertad de negociación y contratación colectivas y el derecho de huelga, se aplican invariablemente a estos trabajadores".

(44) DE LA CUEVA / MARIO. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". . p. 438

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

a) REPERCUSIONES DE LA RELACION LABORAL DE CONFIANZA EN LA IDIOSINCRACIA DE LOS TRABAJADORES AFECTOS A ESTE REGIMEN

La relación laboral entre los trabajadores de confianza y sus patrones, campo en el que - opinamos con el Maestro Mario De la Cueva -, prevalece la relación individual trabajador-patrono, presenta en su desarrollo histórico dos tendencias. Al surgir en la práctica diaria del trabajo organizado socialmente, la necesidad del patrón para delegar parte importante de sus funciones en trabajadores, capaces, leales, honestos, y por ende, de confianza, surgió también la necesidad de estimular su lealtad y entrega a las funciones de vigilancia, dirección, etc., mediante prerrogativas y prestaciones superiores a las del trabajador común o de base; se hizo sentir la necesidad de un nivel jerárquico superior, el de los trabajadores que bajo ciertas condiciones organizaban y dirigían las labores, y en cierto modo representaban al patrón.

Hasta el momento en que la Ley Federal del Trabajo de 1931, inició el esbozo de la figura del trabajador de confianza, la tendencia de excepciones positivas para este tipo de trabajadores iba en aumento, tanto en sus condiciones de trabajo en general, como en sus conceptos salariales en particular, pues como señala el Doctor Baltasar Cavazos (45), ellos mismos se consideraban "cuasi patrones" de todos sus subordinados, se identificaban cada vez más con los objetivos de las empresas a las que prestaban sus servicios, en las discusiones de los Contratos Colectivos,

(45) Op. cit. pág. 23.

tomaban partido por el interés patronal, sabedores de que a ellos se otorgarían prestaciones superiores. Baste mencionar a guisa de ejemplo que, mientras que a los trabajadores de base antes de la Ley Laboral de 1970, no era obligatorio para el patrón el hecho de otorgarles un aguinaldo, era costumbre generalizada otorgar el pago de una quincena o de un mes por ese concepto, a los trabajadores de confianza.

Por lo anteriormente expuesto, se comprenderá fácilmente que el puesto de "empleado" o trabajador de confianza era símbolo de un status distinguido en la estructura organizacional de cualquier empresa. Como asevera el Dr. Cavazos Flores, cuando un trabajador sindicalizado sobresalía o llegaba a destacar, era elevado, en algunos casos, a la categoría de trabajador de confianza.

Sin embargo, a partir de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en cuyo texto apareció la regulación de la prestación de servicios de los para entonces definidos como trabajadores de confianza, regulación que los encuadra en un régimen - inconstitucional, repetimos - de excepción, la tendencia bonancible de los puestos de confianza declina notablemente, al quedar éstos en franca desventaja ante los avances cada vez más sólidos y extensos del sindicalismo organizado.

Las cada vez más y mejores prestaciones alcanzadas por los Sindicatos Obreros y su absorción de cada vez mayor número de trabajadores y puestos en las empresas, han traído como consecuencia el debilitamiento de la influencia de que otrora gozaron los trabajadores de confianza, así como

la merma de posibilidades para estos últimos, de organizarse y exigir derechos ante el patrón. Es obvio que una organización sindical abrumadoramente mayoritaria tendrá siempre mayor peso específico ante el patrón, al momento de definir salarios, prestaciones y demás condiciones de trabajo, que un menor grupo de trabajadores no organizados, sujetos a un régimen legal arbitrario, excepcional y confuso, y chantajeados por el fantasma de la inestabilidad en el empleo.

De aquí el cambio de tendencia por cuanto al status social, laboral y aún patrimonial del trabajador de confianza en el presente. Y de aquí las actitudes que manifiesta la idiosincracia política y laboral de los trabajadores sujetos a este inconstitucional régimen de excepción de infortunada introducción a la Ley Federal del Trabajo de 1970, y que en pocas líneas puede sintetizarse en las siguientes observaciones:

1. El trabajador de confianza ha perdido su actitud de identidad con los objetivos de la empresa a la que sirve. No se siente ya co-responsable de la dirección y la vigilancia de la empresa, sino objeto de explotación y, en cualquier momento de deshecho, dada su legal condición de prescindibilidad.
2. Se ha creado un sentimiento de inferioridad entre los trabajadores de confianza, en relación a los trabajadores de base o sindicalizados, merced a las múltiples prerrogativas de horario, prestaciones, salarios y primas, servicios y protección contra despidos que estos últimos reciben gracias a su afiliación al Sindicato.

3. Se está dando una depuración negativa de los trabajadores que acceden a puestos de confianza pues si anteriormente eran elegidos por el patrón en base a sus aptitudes, conocimientos y actitud, ahora los trabajadores en general, prefieren seguir en el régimen sindicalizado y solo pasan al régimen de confianza los "masoquistas" - como dice el Doctor Cavazos Flores, op.cit. pág. 12 - y quienes no teniendo alternativa, consienten en exponer su estabilidad en el empleo, a cambio de algunos pesos más - normalmente pocos pesos -, pero sin verdadera vocación o sin las capacidades y conocimientos deseables.
4. La falta de un horario fijo y la poca paga recibida producen en el trabajador de confianza, una gran abulia intelectual, pues no es dueño de su tiempo para emprender actividades programadas - estudios profesionales, artísticos o prácticas deportivas -, o bien para el desarrollo de su integridad familiar o social.
5. Su situación inferior en muchos aspectos, hace que el trabajador de confianza vea con envidia y falso desprecio al trabajador de base, provocándose así una escisión en dos grupos cuyos intereses de clase son comunes en esencia, y cuya diferencia específica debía ser solamente su actividad propia, en el contexto general de la organización de la Empresa.
6. Existe actualmente, un profundo interés entre los trabajadores de confianza, por la organización en sindicatos, dados los resultados que la experiencia histórica arroja con respecto a las luchas sindicales organizadas. Se ha perdido pues la idea de comunión corporativa que hace años mantuvo atada la voluntad del trabajador de confianza a la voluntad y fines del patrón o empresario.

b) TENDENCIAS PREVISIBLES A MEDIANO PLAZO.

En el porvenir mediato, hablando de la evolución del Derecho del Trabajo, se perfilan cambios de actitud y de aptitud entre los trabajadores de confianza, así como entre las Autoridades del Trabajo y aún entre los patrones con mayor sentido práctico y sensibilidad política. Esta actitud patronal inteligente por previsor, se acusa más notoriamente entre los Administradores de empresas paraestatales, quienes aún sujetos al régimen laboral que establece el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, - a través de la Ley Federal del Trabajo -, sienten sin embargo, la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores y aplicar la ley estrictamente, so pena del desprestigio que los movimientos obreros acarrearán a un mal administrador público.

Lo anteriormente expuesto no ocurre entre los funcionarios - ahora servidores - (46) públicos del sector central de la Administración Pública, los cuales actuando en el marco jurídico del Apartado "B" del propio Artículo 123 de la Constitución, ejecutan actos de "nombramientos", promociones, demociones, suspensiones, o "solicitudes" de renuncia, afectando a los servidores públicos bajo su casi siempre tiránico y absolutista mando.

De las consideraciones anteriores, podemos derivar tres clases de actitudes y tendencias en el obrar de los trabajadores de confianza, de las Autoridades Laborales y de los patrones o empresarios.

(46) LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.

- Tendencias Previsibles a Mediano Plazo entre los Trabajadores de Confianza.

1. Sabedores por propia y amarga experiencia, de que los patronos habrán de abusar de los trabajadores individualmente contratados, se ha venido esclareciendo la conciencia de los trabajadores de confianza, en el sentido de que la única posibilidad de hacer valer sus legítimos derechos, es mediante la acción colectiva. Esto requiere incuestionablemente de la integración de asociaciones que, por el momento solo revisten un carácter civil, pero que poco a poco van proliferando en número y profundizando en contenido de interés técnico y ligeramente laboral.

A pesar de que, como anteriormente hemos asentado, la libertad de asociación profesional en nuestro régimen laboral es casi una utopía, es clara la tendencia a superar las trabas burocráticas de nuestros pseudo revolucionarios regímenes políticos de gobierno, por parte de los cada vez más despiertos trabajadores de confianza.

En nuestra opinión, la organización laboral, gremial, de los trabajadores de confianza, es un hecho histórico y sociológico que habrá de darse fatalmente, merced al desarrollo constante del derecho del trabajo, y a través de la presión social que dichos trabajadores como grupo, representan hoy día. Aunque quizá estos agrupamientos no se den en la forma tradicional de sindicatos exclusivos, pues sería contradictoria la existencia de sindicatos de trabajadores de confianza y de trabajadores simples, o de "no-confianza".

2. Paralelamente a esta tendencia a la organización profesional, se está dando y tiende a incrementarse, una actitud de lucha individual por parte de muchos trabajadores de confianza, quienes al ver afectados sus de por si precarios derechos laborales, acuden ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, se asesoran en la Procuraduría Federal del Trabajo, y demandan formalmente por los incumplimientos o violaciones legales o contractuales a sus respectivos patrones.

Los éxitos alcanzados en esta vía, por algunos - cada vez más numerosos - trabajadores de confianza, impelen a muchos otros a reclamar los derechos que hasta hace unos años no eran considerados como tales.

3. La difusión de una cultura jurídica elemental, a través de manuales, folletos y prontuarios, ha llevado al hombre de la clase media en México - aún hablando de los estratos más bajos -, a un nivel de conciencia crítica bastante aceptable, tratándose de garantías constitucionales y de preceptos civiles, mercantiles y fiscales, pero muy especialmente en materia laboral. Es frecuente escuchar en pláticas entre trabajadores, conceptos tales como: "salario remunerador", "estabilidad en el empleo", "prescripción", "causas de rescisión de contrato", "laudo", "ejecutorias", "jurisprudencia", etc. etc.

Es innegable el interés que demuestran los trabajadores en general por las normas del derecho del trabajo. Y es lógico que a mayor necesidad de protección jurídica, se presente un mayor interés y una mayor profundización en los conocimientos, por lo que son precisamente los trabajadores de confianza los que en la actualidad leen y comentan el contenido de las normas laborales, ya sean las legales o las contractuales, con más frecuencia.

Esta actitud crítica, polarizada por los todavía muy frecuentes abusos patronales, en nuestra opinión está ya llevando a una crisis las caducas relaciones entre patrones y trabajadores de confianza, rompiendo su tradicional línea vertical, para tomar cada vez con mayor claridad una fuerte tendencia hacia la horizontalidad.

- Tendencias Previsibles en los Criterios y Actitudes de las Autoridades del Trabajo.

1. La proliferación de juicios y demandas laborales instauradas por trabajadores de confianza, y sustentadas en omisiones y defectos de la ley laboral, han constreñido a las autoridades del trabajo a efectuar interpretaciones y a emitir opiniones y resoluciones cada vez más apegadas al espíritu de los preceptos constitucionales, y menos dogmáticas en relación a la Ley Federal del Trabajo, reconociendo y acreditando derechos cuya titularidad para los trabajadores de confianza, muchas veces se puso en duda en el pasado.

En esta forma, las resoluciones, ejecutorias y jurisprudencia, van paulatinamente conformando un derecho positivo del trabajo en favor de los trabajadores de confianza.

2. Esta tendencia a la confirmación de los derechos laborales de los trabajadores, por parte de las autoridades administrativas del trabajo, no se ha visto correspondida por las autoridades en doctrina e investigación jurídica. Los autores más connotados del derecho del trabajo, apenas si dedican breves capítulos o pocas cuartillas y aún escasos párrafos, a la descripción o a la sola mención de los trabajadores de confianza

sin hacer siquiera un mediano análisis de sus condiciones de trabajo, y sin proponer, por ende, un cambio doctrinario.

3. Por su parte, los legisladores - Diputados y Senadores normalmente con escaso interés por el análisis o el estudio consistente -, hasta nuestros días, se empeñan en actitudes demagógicas en pro de los humildes "ob^{re}ros" - es decir, trabajadores de base o sindicalizados -, habida cuenta de que el interés político impone la necesidad de estar bien con los grandes sindicatos, federaciones y confederaciones "obreras", y olvidan al gran sector de trabajadores de confianza. La dispersión actual de estos trabajadores, los hace inútiles como grupo de sustentación a nuestros tradicionalmente convenencieros representantes populares.

- Tendencias Previsibles en las Actitudes Patronales.

1. Como ya señalamos anteriormente, los patrones de la llamada iniciativa privada, empiezan a ver gracias a sus reveses en los juicios laborales, que los trabajadores de confianza pronto accederán a estadios superiores de organización, y que la era de abuso indiscriminado de su fuerza de trabajo, tiende a desaparecer. Esto lleva a los patrones particulares, a manejar sus relaciones laborales con mayor sutileza por lo que respecta a los trabajadores de confianza.

A los administradores de las empresas paraestatales, tal como se establece líneas arriba, les mueve mayormente la defensa de su carrera político-administrativa, razón por la cual muestran una clara tendencia a evitar conflictos colectivos o individuales, práctica que incluye sus relaciones con los trabajadores de confian

za. Es decir, en este caso se advierte en los administradores del sector paraestatal, una actitud de liderazgo en relación a los demás patrones, por cuanto hace al reconocimiento de los derechos de los trabajadores en general, aún cuando el móvil real es la preservación de la propia imagen política.

En suma, creemos que la confluencia de todas las tendencias y actitudes aquí analizadas, producirá indefectiblemente la consagración de un régimen laboral único para todos los trabajadores, dejando sin efecto el ominoso distingo que al margen del contenido revolucionario del Artículo 123 Constitucional, ha incorporado con tan poca fortuna la Ley Federal del Trabajo.

c) PROPOSICIONES.

Sentada la necesidad de existencia - desde el punto de vista del patrón - de los llamados trabajadores de confianza, cree mos necesario exponer las siguientes consideraciones:

- 1° Es urgente definir con mayor claridad el concepto de trabajador de confianza. La poco afortunada definición indirecta que contiene el Art. 9° de la Ley Federal del Trabajo vigente es muy confusa y quizá provoca mayores problemas en su aplicación, que los que supuestamente resuelve.
- 2° Es incuestionable que los abusos y vejaciones a que se en encuentran actualmente sometidos los trabajadores de confianza, se incuban en su falta de organización colectiva. Luego, se impone la necesidad de permitir su asociación para fines de defensa y superación de sus condiciones de trabajo, y para la reivindicación de sus derechos económicos y sociales.
- 3° Coincidimos con el legislador en el contenido del Artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, cuyo proyecto - 1968 -, ya avizoraba la incompatibilidad de intereses entre los trabajadores llamados de base o sindicalizados, y aquellos otros, que mayormente vinculados a la responsabilidad del patrón, y a los fines corporativos de la empresa en sí, constituyen el equipo humano necesario para la organización y supervisión del trabajo y que, merced a la confianza que el patrón deposita en ellos, se constituyen en extensión de la imagen y voluntad directriz de aquél. No es lógico equiparar ni la calidad técnica del trabajo, ni la filosofía que inspira a unos y a

otros grupos de trabajadores, pues mientras a unos interesa el buen resultado de su labor específicamente considerada, a los otros les importa el resultado general, en contexto, de la producción organizada y son, con el patrón, co-responsables de dicho resultado.

Luego entonces, el contenido de las relaciones laborales frente al patrón, y las normas que determinen o establezcan condiciones de trabajo, pueden, y de hecho deben, presentar características diversas.

- 4° Concebido así el ejercicio del derecho de asociación, consideramos requisito indispensable, el reconocimiento de los derechos a la estabilidad en el trabajo, al ejercicio de la huelga y el acceso a los mecanismos procesales necesarios para hacer respetar sus intereses económicos - salarios, prestaciones, pago de tiempo extra, participación en las utilidades, etc. - para los trabajadores de confianza.

En base a las anteriores consideraciones, nos permitimos hacer las siguientes,

P R O P O S I C I O N E S

- I) Que a través de los mecanismos legislativos que nuestra Constitución establece, se proponga y se apruebe, una modificación al texto del Art. 9° de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

Texto Actual: "Artículo 9°:

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

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

Texto Propuesto:

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

Es trabajador de confianza, aquél que desempeñe funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando dichas funciones se refieran o se apliquen a las funciones de producción de otros trabajadores. Será considerado asimismo, como trabajador de confianza, aquél que realice funciones relativas a trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Nuestra propuesta cubre las características esenciales actualmente contenidas en el texto legal, pero pretende aclarar en controvertido aspecto de la generalidad de las funciones.

- II) Que igualmente, se proponga y apruebe una modificación al Artículo 11° de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

Texto Actual: "Artículo 11°:

"Artículo 11°. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Texto Propuesto:

"Artículo 11°. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores que no sean de confianza.

Ante los trabajadores de confianza, individual y colectivamente considerados, solo se tendrán por representantes del patrón, con las obligaciones y responsabilidades inherentes, aquellos trabajadores que el propio patrón designe por escrito ante las autoridades del trabajo, y ante la representación de los trabajadores de confianza, simultáneamente".

El texto que proponemos cubre esencialmente la necesidad prevista en el texto actual del Artículo 11°, pero protege al patrón de eventuales conflictos de intereses con sus trabajadores de confianza, y prevé como necesidad para establecer las relaciones colectivas, la integración formal de una representación de los trabajadores de confianza.

Este distinguo que ya contiene en embrión, el Artículo 11°, solo se ve acentuado con nuestra propuesta, pues es claro que la representación, del patrón ante los trabajadores, es una función específica y claramente diferente de las funciones típicas del trabajo de confianza, a saber, dirección, fiscalización, vigilancia e inspección.

III) Con respecto al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, consideramos que el único Artículo (181) que contiene el Capítulo I, puede, por la generalidad de su declaración, persistir sin cambios:

"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".

Pero es sin duda imperativo por las razones reiteradamente expuestas en las notas precedentes de este trabajo, que se lleven a cabo las modificaciones que a continuación proponemos, en los textos del articulado que conforma el Capítulo II del ya citado Título Sexto. Nos referimos pues, a los Artículos 182, 183, 184, 185 y 186.

IV) Proponemos la integración de los Artículos 182 y 184 en un texto único bajo el rubro del Artículo 182.

Texto Actual del Artículo 182:

"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".

Texto Actual del Artículo 184:

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

Texto que se propone para el Artículo 182:

"Artículo 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y en ningún caso podrán ser inferiores a las que rijan para los demás trabajadores dentro de la empresa o establecimiento.

Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán invariablemente a los trabajadores de confianza.

En el caso de que existan dos o más contratos colectivos en la empresa o establecimiento, a los trabajadores de confianza se les aplicará el contrato colectivo que más les beneficie".

Con este texto nos proponemos, en primer lugar, sostener la proporcionalidad entre la naturaleza e importancia de los servicios que prestan los trabajadores de confianza, y el nivel de condiciones de trabajo que en un plano de equidad les corresponden. Este principio, que ya contiene el Artículo 182 actualmente, se ve formalmente contradicho y anulado por la salvedad contenida en la segunda parte del Artículo 184, que deja al arbitrio de las partes signantes del contrato colectivo, la extensibilidad o no de las condiciones establecidas en el mismo, a los trabajadores de confianza. Nuestra propuesta pretende suprimir esa contradicción omitiendo la salvedad que se señala.

Asimismo, conviene señalar que la segunda parte del texto actual del Artículo 182, al hacer referencia a las condiciones de trabajo, establece que "no podrán ser inferiores a

las que rijan para trabajos semejantes...", etc. Consideramos que este texto es incongruente con la definición legal que hace el Artículo 9° de la Ley que comentamos, pues consideramos difícil encontrar entre las labores de los trabajadores de base, trabajos semejantes a los que desarrolla un trabajador de confianza, a saber; funciones de vigilancia, dirección, fiscalización o inspección con carácter general.

Por otra parte, con nuestra proposición se garantiza la igualdad de condiciones para los trabajadores de confianza, en relación a las que pudieran pactarse por cualquier sindicato para sus agremiados, pero se deja abierta la posibilidad de que las condiciones de trabajo para los primeros, sean mejor tasadas a fin de corresponder a la importancia de los servicios prestados, circunstancia que, sin duda constituiría un incentivo para la superación de los trabajadores de estratos jerárquicos inferiores.

Finalmente, precisa decir que consideramos innecesaria la existencia de dos Artículos (182 y 184) que regulen el alcance de las condiciones de trabajo para los trabajadores de confianza. A juicio nuestro, las normas contenidas en los Artículos citados, son perfectamente compatibles y aún complementarias entre sí, por lo cual proponemos su integración en un solo artículo.

V) Con relación al contenido del Artículo 183, proponemos la siguiente modificación:

Texto Actual del Artículo 183:

"Artículo 183. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que

se efectúen para determinar 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.

Texto que se propone para el Artículo 183:

"Artículo 183. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría dentro de tales sindicatos en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores antes mencionados en los organismos que éstos integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley".

El texto que proponemos, cubre el principio de respeto al fuero interno de los organismos sindicales, pero se requiere entonces establecer en forma expresa, el derecho de asociación profesional que asiste a los trabajadores de confianza. A este efecto, y toda vez que anteriormente hemos propuesto subsumir el contenido actual del Artículo 184 en nuestro proyecto del Artículo 182, a continuación se propone un texto radicalmente nuevo:

Texto que se propone para el Artículo 184:

"Artículo 184. Los trabajadores de confianza podrán formar sus propios sindicatos, participar en los recuentos para determinar la mayoría en el seno de dichas asociaciones, y formar parte de sus órganos directivos, los cuales en todo caso se integrarán de conformidad con las disposiciones generales de la presente Ley".

VI) Por lo que respecta al contenido del Artículo 185 de la vigente Ley Federal del Trabajo, podemos comentar que su primer párrafo contiene una disposición inconstitucional, pues establece una norma de excepción, una causal de rescisión especial para un cierto grupo de trabajadores, un supuesto que carece de la generalidad que a la Ley le es propia, y que se pretende atemperar con el ambiguo e indefinible calificativo de "razonable".

Texto Actual del Artículo 185:

"Artículo 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el Artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley."

Con respecto al segundo párrafo, opinamos que no constituye sino un torpe reflejo de la infortunada norma que se contiene en el primer párrafo; se trata de una declaración absolutamente innecesaria, pues las acciones que menciona, pueden ejercitarse en cualquier caso por cualquier trabajador afectado por una rescisión de contrato injustificada, en tanto que se trata de normas de orden público de carácter general, según lo confirma el Artículo 181 de la propia Ley del Trabajo.

Vista su improcedencia legal, y aún más, su falta de sustentación constitucional, proponemos la abrogación del Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

VII) En relación con el contenido del Artículo 186, y en obsequio a la congruencia, proponemos que también se abrogue su texto, pues no existiendo el supuesto de la causal especial de rescisión, carece de sentido el mecanismo de regresar a un trabajador de confianza al seno de otro sindicato al cual ya es extraño, y a un puesto de planta que en rigor ya no le pertenece.

Sin embargo, creemos conveniente señalar la defectuosa redacción y el obscuro contenido del texto actual del Artículo 186:

Texto Actual del Artículo 186:

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

Sería útil aquí, desglosar el texto para mejor análisis:

"En el caso a que se refiere el artículo anterior (rescisión de la relación de trabajo), si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, (¿En cualquier tiempo, aunque ya hayan pasado diez años? ¿Y qué pasaría con el trabajador que ocupe el puesto de planta? ¿Sería desplazado? ¿O el patrón estaría obligado a crear un puesto nuevo?), salvo que exista causa justificada para su separación". Es decir, la simple pérdida de la confianza, ¿No es una causa de separación? ¿Se precisa una "causa justificada" adicional, para que el trabajador al que se le ha rescindido su relación laboral pueda ser efectivamente separado de su empleo?.

Luego entonces ¿La pérdida de la confianza no constituye una causal per se, de rescisión de la relación laboral?

Mayores comentarios, huelgan, a nuestro modo de ver.

Por todo lo expuesto a lo largo de este trabajo, y a manera de síntesis, quisiéramos dejar patente la necesidad de legislar adecuadamente sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, o haciendo nuestras las palabras del Dr. Baltasar Cavazos - op. cit. pág. 37 -, pedir que, "si realmente se quiere ayudar a los trabajadores de confianza, se les debe suprimir del capítulo de trabajos especiales, para que se les apliquen íntegramente las mismas disposiciones que las relativas a los trabajadores en general.

Lo demás, es poesía jurídica".

Pero lo que no es poesía, es la inminente organización de los trabajadores de confianza. Estamos convencidos de que no serán necesarios otro "Río Blanco" ni otro "Cananea". Bastará la lucha organizada, sistemática y unida de estos trabajadores.

De la sensibilidad profesional que los Abogados Laboralistas desplieguen en sus respectivos ámbitos ocupacionales - el foro, el seminario, la legislatura o la cátedra -, dependerá que el derecho del trabajo, - institución nobilísima por tradición -, alcance plena realización para un importante sector de trabajadores.

Y los ideales de la justicia y de la equidad amenguarán su distancia en obsequio a la noble tarea de alzar la voz en

favor del derecho y de avisorar el indefectible curso de la Historia. Toca a los Abogados - ya se dijo - constituirse en instrumentos y vectores del cambio social inevitable.

Diciembre de 1984.

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

- BAZANT, JAN. "El Trabajo y los Trabajadores en la Hacienda de Atlacomulco". El Colegio de México y University of Arizona Press.

- BRAVO GONZALEZ, AGUSTIN Y BIALOSTOSKI, SARA. "Compendio de Derecho Romano". 6a. Edición, Editorial Pax-México, Librería Carlos Cesarman México, 1973.

- CABANELLAS, GUILLERMO. "Introducción al Derecho Laboral". Bibliografía Omeba, Editores - Libreros. Buenos Aires, 1960.

- CANTON MOLLER, MIGUEL. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1977.

- CARDOSO, CIRO F.S. Y HERMOSILLO, FRANCISCO G. "La Clase Obrera en la Historia de México", Siglo XXI Editores, 2a. Edición, México, 1982.
"Las Clases Sociales durante el Estado Liberal de Transición y la Dictadura Porfirista, (1867-1910)".

- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. "Los Trabajadores de Con... Fianza". Ed. Jus, S. A., 1a. Edición, México, 1979.

- CUE CANOVAS, AGUSTIN. "Historia Social y Económica de México. 1521-1854". Editorial Trillas, México, 1978.

- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II, 2a. Edición. Editorial Porrúa, México, 1977.
Derecho del Trabajo, Porrúa, S. A., México, 1974.

- DE FERRARI, FRANCISCO. "Derecho del Trabajo, Vol. I, 2a. Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires. 1976.

- DE LA CUEVA, MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa. México, 1972.

- DE LAS CASAS, BARTOLOME. "Los Indios de México y Nueva España". 5a. Edición. Editorial Porrúa, México, 1982.

- DEVEALI, L. MARIO. Enciclopedia Jurídica Omeba, Buenos Aires, 1970.

- FEROCI, VIRGILIO. "Instituciones de Derecho Sindical y Corporativo". Centro de Enseñanza y Publicaciones Madrid. 1942.

- GUERRERO, EUQUERIO. "Manual de Derecho del Trabajo". 12a. Edición. Editorial Porrúa. México 1981.

- HERNAINZ MARQUEZ, MIGUEL. "Tratado Elemental de Derecho del Trabajo". 12a. Edición. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977.

- KASKEL WALTER, DERSCH HERMANN. "Derecho del Trabajo", 5a. Edición traducida y completada con notas del Derecho Argentino por Ernesto Krotoschin. Edit. Roque de Palma, Buenos Aires. 1961.

- LEAL, JUAN FELIPE Y WOLDENBERG, JOSE. "La Clase Obrera en la Historia de México del Estado Liberal a los Inicios de la Dictadura Porfirista". Instituto de Investigaciones Sociales UNAM.
- PEREZ HERNANDEZ, JOSE MARIA. "Estadística de la República Mexicana, Guadalajara, Tipográfica del Gobierno 1862.
- PETIT, EUGENE. "Tratado Elemental de Derecho Romano". Traducc. de la 9a. Edición Francesa, por D. José Ferrández González. Editora Nacional, México, 1971.
- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. "El Despido". Comentarios y Jurisprudencia. Editor Publicaciones Administrativas y Contables, S. A., 5a. Edición. México, 1983.
- ROJAS RABIELA, TERESA. "El Trabajo y los Trabajadores en la Historia de México". El Colegio de México y University of Arizona Press. 1a. Edición, México, 1979.
- TURNER, JOHN KENNETH. "México Bárbaro". Ensayo Sociopolítico. Costa-Amic Editores, México, 1982.
- VIÑAS MEY, CARMELO. "España y los Orígenes de la Política Social". Biblioteca Marva, Madrid.

LEGISLACION

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. Reforma Procesal de 1980. Comentarios, Jurisprudencia vigente y Bibliografía. Trueba Urbina, Alberto/Trueba Barrera, Jorge. 51a. Edición. Editorial Porrúa. México, 1984.

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 1917. Ed. Facsimilar. Partido Revolucionario Institucional. Comité Ejecutivo Nacional. Secretaría de Información y Propaganda. México, 1981.

- LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.