

2 of
31



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LIMITACIONES JURIDICO - LABORALES DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

JAVIER ARMANDO ALONSO FONSECA



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA GENERAL DE
EXAMENES PROFESIONALES

México, D. F.

1986



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

INDICE

LIMITACIONES JURIDICO-LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

	PAG.
INTRODUCCION	
I. RELACION DE TRABAJO:	
A. Antecedentes Históricos.	2
B. Relación y Contrato de Trabajo.	31
1. Su formación.	31
2. La presunción Laboral.	37
C. Elementos de la Relación de Trabajo.	38
1. Los Sujetos de la Relación.	39
2. Concepto de Subordinación.	49
3. El Salario.	56
D. Capacidad y Condiciones para el Trabajo.	57
E. Duración, Suspensión, Rescisión, Terminación y Modificación de la Relación de Trabajo.	66
II. LOS TRABAJOS ESPECIALES.	
A. Concepto y Naturaleza.	84
B. Clasificación de los Trabajos Especiales.	87

III. SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES
DE CONFIANZA.

A. Antecedentes históricos.	97
1. Artículo 123 de la Constitución de 1917.	99
2. Ley Federal del Trabajo de 1931.	102
3. Proyecto de Ley Federal de Trabajo de 1968.	109
B. Los Trabajadores de Confianza en la nueva Ley Federal del Trabajo.	112
1. Concepto.	112
2. Funciones y condiciones de los Trabajadores de confianza.	120
3. Disposiciones especiales para los Trabajadores de Confianza.	135

IV. LIMITACIONES JURIDICO LABORALES DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA.

A. En relación al Derecho a la estabilidad en el empleo.	145
B. En cuanto a su participación en el reparto de utilidades.	148
C. En su libertad sindical o de asociación profesional y en su intervención en el movimiento de huelga.	151

	PAG.
CONCLUSIONES.	158
BIBLIOGRAFIA.	163

INTRODUCCION

De significativa relevancia dentro del Derecho Laboral-Mexicano es el Título Sexto de la "Nueva" Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la integración normativa sobre los diversos trabajos especiales estableciendo reformas e introduciendo instituciones laborales de suma importancia, dando contorno de realidad a los principios rectores de justicia social del Constituyente de Querétaro de 1917.

Nuestra nueva legislación sobre trabajos especiales, -- comprende amplios sectores de la clase trabajadora que se encontraban sustraídos de los beneficios de la Ley Federal del Trabajo y que ahora quedarán amparados y serán sujetos de dicho ordenamiento.

Uno de los temas más confusos y discutibles en nuestro derecho laboral, es el relativo a los "trabajadores de confianza".

El trabajo que a continuación presento, tiene como finalidad analizar algunos aspectos laborales de los trabajadores de confianza comprendidos por la ley reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el presente trabajo se pretende informar a los trabajadores de confianza, sobre sus derechos y deberes dentro - del ámbito laboral en el que se desenvuelven, sensibilizándolos sobre la importancia que reviste su función y enlazar en franca armonía, participación y responsabilidad, los vínculos que por la naturaleza de la relación laboral cimentada en la confianza, deben existir entre estos trabajadores y el patrón, a fin de que los propósitos de la producción y el equilibrio en las relaciones capital-trabajo se logren con la mayor eficacia.

I. RELACION DE TRABAJO

- A. Antecedentes históricos.
- B. Relación y Contrato de Trabajo.
 - 1. Su formación.
 - 2. La Presunción Laboral.
- C. Elementos de la Relación de Trabajo.
 - 1. Los Sujetos de la Relación.
 - 2. Concepto de Subordinación.
 - 3. El Salario.
- D. Capacidad y Condiciones para el Trabajo.
- E. Duración, Suspensión, Rescisión, Terminación y Modificación de la Relación de Trabajo.

A. ANTECEDENTES HISTORICOS.

El Derecho es un producto social el cual se desarrolla en los grupos humanos. Siendo así los individuos los actores-reales en la vida del Derecho, bien para crear las normas que los regirán, para acatarlas o para contribuir a su transformación o al nacimiento de otras nuevas, según lo vayan reclamando las necesidades de dichos individuos y la vida misma.

Como la sociedad no ha permanecido estática, sino que ha sufrido un sinnúmero de cambios, éstos han originado, por lo tanto un Derecho acorde a las exigencias de la sociedad, -- así se han ido desarrollando poco a poco las características -- del Derecho del Trabajo, hasta llegar a ser una legislación -- protectora y reivindicadora de la dignidad humana.

La Historia del Trabajo es la historia del hombre; desde sus orígenes ha sido su compañero inseparable. El trabajo como actividad del hombre tiene por objeto una prestación en beneficio de otros y vemos que el hombre ha vivido del sudor de su frente toda la vida⁽¹⁾, pero las relaciones obrero-patronales no surgieron sino mucho tiempo después.

(1) Euquerio Guerrero, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Gráfico Galeza, México 1960, Pág. 15.

En la época prehistórica, los hombres luchaban entre sí y contra las fuerzas naturales para poder sobrevivir, ello hizo que se vieran obligados a desarrollar esfuerzos, como la -- creación de armas primitivas de defensa y la cacería de animales utilizables para comer y cubrir sus cuerpos.

La Ley Mexicana, tiene como principales fuentes históricas el Derecho Romano y la Legislación Francesa, y aunque existen otras fuentes haremos únicamente mención a las citadas en virtud de ser las principales de nuestra Legislación vigente.

El Derecho Romano no consagra normas que vengan a ser -- antecedentes directos de nuestra Legislación, motivado esto -- como consecuencia de que el trabajo manual se considera denigrante durante la época del Imperio. Sin embargo, por motivos de que en toda época y en todos los lugares, el hombre desde -- que es hombre ha tenido que subsistir a base de su trabajo. Encontramos las siguientes situaciones:

En un principio, durante el Imperio Romano encontramos como principal Institución por la cual fue desarrollado el trabajo, a la esclavitud, Institución Jurídica que motiva que un hombre se viera despojado de su personalidad y así mismo convertido en una cosa; en consecuencia, éstas perteneciente en -- propiedad a otro ser humano. Encontramos que durante la formación del Imperio y por motivo de las diversas guerras en las --

cuales se vió envuelto, la esclavitud alcanza su mayor apogeo, ya que todos los prisioneros hechos por los romanos, eran considerados como esclavos.

La siguiente Institución los "Collegia Opificiem" "Las Corporaciones", las cuales tuvieron en su inicio muy poca importancia para la Industria, ya que fueron considerados como soldados y no como artesanos, gozaron de libertad en Roma, pero carecieron de personalidad jurídica y no podían poseer bienes, ni recibir herencias ni legados. No se les puede considerar con carácter profesional, sino más bien fueron asociaciones fraternales.

Posteriormente dichos "Collegia Opificiem" se convirtieron en instrumento político de agitación en la vida interna del Imperio Romano y en la época de Julio César, se dictó una ley que suprimió estas Instituciones, denominada "Lex Julia". Años más tarde, renacen en la época de Augusto y para su formación requieren de la autorización del Estado, que los sometió a una rigurosa reglamentación y vigilancia.

Al término del Imperio y al verse suprimida la principal fuente de esclavitud por la carencia de guerras, esta Institución adquiere su mayor importancia pudiéndose señalar igualmente como causa de ella, al cristianismo, que produjo manumisiones entre los esclavos, provocando la casi total desapa-

rición de esa Institución y como consecuencia, el resurgimiento de la libre artesanía y a su vez mayor importancia.

Durante los años en que gobernó a Roma Alejandro Severo, delimitó las actividades profesionales con objeto de dominar - las labores y los colegios no pudieron instituirse ni disolver se en cualquier tiempo, poniéndole como requisito la autorización de parte de la autoridad, originando con ello la pérdida de la libertad de elección de sus miembros, ya que, en los trabajos realizados al Estado, los hijos de quienes los realizaban, tenían la obligación de continuar con la profesión del padre y se les prohibía abandonar dicho trabajo y para evitarlo se les marcaba con fuego siendo responsables todos los componentes de la corporación, si alguno de los miembros faltase.

Se permitió a los colegios redactar sus propios estatutos, poniéndoles como único requisito, que no fuesen contrarios al orden público o a las leyes del Estado.

A pesar del apogeo de esta Institución, no existió ningún régimen jurídico que la regulara en materia de trabajo y únicamente fueron regidos por los principios religiosos y de asistencia mutua. Se puede señalar en esta época como única norma existente con relación al trabajo, la fijación de una escala de salarios, a la que debían de ajustarse los productores y mercaderes.

Ya para esta época, los miembros componentes de cada -
colegio gozaban de personalidad civil, y así mismo, ya podían
poseer toda clase de derechos reales teniendo capacidad para
adquirir por testamento, y aún, comparecer a juicio por medio
de sus representantes.

Consideramos como siguiente Institución, al colonato y
a la servidumbre, que pueden considerarse muy parecidos a lo
ya tratado en la esclavitud; y se pueden señalar, como la Ins-
titución por la cual un hombre o colono estaba unido a perpe-
tuidad a la tierra junto con sus descendientes, con la obliga-
ción de cultivarla mediante una renta en dinero o frutos.

Se puede considerar que esto tuvo como fin primordial,
asegurar al campesino a la tierra, para que de esta forma no
faltase en el Imperio, ni el pan ni el impuesto.

Señalamos que en este caso, el hombre o colono encarga-
do de laborar las tierras, no dependía de su dueño, sino direc-
tamente de las mismas tierras.

La siguiente Institución, es la considerada como la de
"trabajo libre o asalariado" y es aquella desarrollada por los
hombres libres que acudían al mercado público a ofrecer sus -
servicios, suscitándose con ello la creación de dos nuevas --
Instituciones, la "Locatio Conductio Operaris" y la "Locatio -

Conductio Operarum", mediante las cuales se crea una relación personal entre el "Locator", que ofrecía sus servicios y por otro lado el "Conductio" a quién se le prestaba el servicio.

Se puede considerar la diferencia entre ambas Instituciones, en que la "Locatio Conductio Operarum", unicamente el "Locator" prestaba el servicio siempre bajo la dirección y -- subordinación del "Conductio", mientras que en la "Locatio Conductio Operaris" desaparecían la dirección y la subordinación del "Locator" hacia el "Conductio", pues aquél generalmente desarrollaba el trabajo en su propio taller y lo hacía aún con ayudantes. Esta Institución se puede considerar como un antecedente de lo que posteriormente fue reglamentado como arrendamiento de servicio y arrendamiento de obra.

Durante el período histórico denominado "La Edad Media", podemos considerar que no existió ningún antecedente inmediato a las Instituciones consagradas en el Derecho del Trabajo, -- pues a pesar de que como ya hemos señalado, necesariamente la humanidad para subsistir ha tenido que desarrollar diversas -- labores, éstas no fueron reglamentadas durante esta etapa histórica.

Encontramos durante esta época, la Institución de "las Corporaciones", que fueron constituidas en virtud de que en esta época, existieron en el mundo infinidad de feudos gober-

nados cada uno por un Señor Feudal, intentando ser más fuertes que sus próximos vecinos que trataban de bastarse así mismos, - para que se les considerase como ciudades libres y autónomas, - con facultades para administrarse a sí mismas. La consecuencia de lo anterior, obliga a la división del trabajo y a la -- formación de distintos oficios. Originando que los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se unieran para la defensa de sus intereses comunes, creando pequeñas unidades de producción, denominadas "Corporaciones", compuestas cada una por los propietarios de pequeños talleres a los cuales se les denominaba "maestros", y a cuyas Órdenes trabajaban uno o más compañeros, así como también un número de aprendices, mayor o menor según la importancia del taller.

Como consecuencia directa de la creación de las Corporaciones, encontramos el monopolio del trabajo, al que vino a -- oponerse la idea liberal, encontrándonos que Turgot en el año de 1776 lanzó una Ley por la cual se suprimió a dicha Institución y posteriormente, Chapallier en el año de 1791, prohibió la agrupación y asociación de personas.

ANTECEDENTES DE LA LEGISLACION FRANCESA.

La Legislación Francesa antecedente inmediato de nuestra Legislación vigente, consagra el liberalismo no reconocien

do la intervención del Estado, unicamente como vigilante para-cualquier alteración del orden público.

Este principio de liberalismo, fue una conquista de la humanidad consagrando el derecho de "libertad absoluta" entre todos los individuos, conquista que fue realizada mediante el sacrificio de todos aquellos que aún a costa de su libertad y de su vida consagraron durante la cruenta lucha del periodo -- histórico de la Revolución Francesa los principios de "igual--dad", "libertad" y "fraternidad", como consecuencia de la de--sigualdad que existía entre la nobleza y el pueblo.

Dicho movimiento alcanza su culminación con la toma de la fortaleza denominada "La Bastilla" el 16 de julio de 1789,- en que el pueblo francés cansado de la opresión en que se en--contraba y a la cual había sido conducido desde la época de -- Luis XIV se subleva, declarando que todos los individuos son - iguales y que el Estado es una Institución creada por la so--ciedad, para regular las relaciones entre las personas que lo forman y unicamente se encargará de vigilar cualquier altera--ción al orden público, creando con esto el principio de "la au--tonomía de la voluntad" que consagra que está permitido todo - lo que no esta prohibido.

El liberalismo, predicando la libertad absoluta, asegu--raba que ésta conducía a la igualdad, sus expositores ocultan-

"que la libertad por si sola no conduce a la igualdad, que la desigualdad, si conduce a la pérdida de la libertad". (2)

El liberalismo que consagra el principio liberal "Lai--
sser Faire", "Laisser Passer" conduce unicamente a evitar que
el Estado intervenga en todo lo que corresponde a las relacio-
nes privadas de carácter contractual entre los miembros compo-
nentes de un Estado determinado. Dicho principio consagra que
el Estado no puede intervenir entre las relaciones humanas, --
pues traducido textualmente señala "dejar hacer", "dejad pasar",
y unicamente podrá intervenir cuando dichas relaciones sean mo-
tivo de alteración del órden público.

Cuando nuevamente el Estado Francés encuentra la estabi-
lidad perdida en dicho movimiento y cuando Napoleón Bonaparte-
conduce al pueblo francés a ocupar con esplendor una etapa glo-
riosa en la historia de la humanidad, surge como antecedente-
histórico para el derecho, el Código de Napoleón, que viene a
resolver todo lo relacionado al contrato de trabajo; como es, -
salario, jornada y duración de la misma, señalando que dicho-
contrato se rige por los principios dela autonomía de la volun-
tad y por el principio liberal de no intervención del Estado, -
sino unicamente en la vigilancia y para hacer que se cumpla --
con lo pactado.

(2) Mario de Cueva, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I Edit.
Porrúa P. 19.

Lo anteriormente señalado, trajo como consecuencia la - desigualdad en el contrato de trabajo celebrado entre el empresario y el trabajador, pues es de suponerse que siendo considerado éste con el carácter de contrato civil de arrendamiento, - siempre existió la parte más débil, que era el trabajador y -- que no existiendo sino como única acción contra el incumplimien--to por parte del patrón, la rescisión del contrato, que -- permitió a los empresarios cometer abusos, que trajeron como - consecuencia la miseria nuevamente entre la mayoría de los componentes de la población, puesto que el Estado no pudo intervenir para regularizar las relaciones desiguales en que se encontró un grupo de privilegiados que amasó grandes fortunas en -- perjuicio de una mayoría que generalmente tuvo que desempeñar labores en condiciones infrahumanas, por una retribución que - no les permitía sino un medio de vida inadecuado.

Durante el período de la Revolución Industrial, es de--cir, con la intervención de la máquina únicamente el empresario fue el privilegiado, pues lejos de proporcionar una ayuda - al trabajador, provocó la desocupación de ellos mismos, y al verse desocupados ofrecían sus servicios bajo las condiciones que los patrones imponían, provocándose con ello nuevamente el descontento entre la clase oprimida y la clase privilegiada.

Empezaron a surgir críticas a este sistema apareciendo el Manifiesto del Partido Comunista de Carlos Marx; igualmente

la iglesia católica, que proclama la igualdad entre la humanidad.

Fueron los factores principales para la formación del -
Derecho del Trabajo, a saber:

1) EL FACTOR ECONOMICO .- El progreso alcanzado por la humanidad, trajo como consecuencia la intervención de las máquinas, que vinieron a sustituir al trabajo humano, aumentando la producción a menor costo, resultando que se crearan con ello grandes fortunas, que amparadas en el liberalismo y el individualismo, crearon profundas divisiones en la sociedad, surgiendo por una parte la burguesía y por la otra el proletariado, - los primeros detentan los medios económicos de producción, eliminando la competencia del artesano y del pequeño propietario- quienes al ser desplazados por la gran industria engrosan las filas de los que solicitan trabajo a las puertas de las fábricas y grandes factorías trayendo como consecuencia, que aumentase desproporcionalmente la demanda de trabajo que excedió a la oferta del mismo, por consiguiente el empresario se aprovechó de esta situación para pagar salarios de hambre, resultando las condiciones infrahumanas en las cuales vivía la clase - proletaria.

2) EL MOVIMIENTO OBRERO .- La excesiva libertad en que se basó el sistema del liberalismo, trajo como consecuencia --

que los trabajadores entendieran que el único medio para tener un frente poderoso contra la clase burguesa era la unión de todos los que necesitaban de su trabajo para subsistir, encontrándose lógicamente con la férrea oposición de la clase burguesa y el Estado que tenían perder la situación privilegiada que habían alcanzado. Mientras tanto, la clase trabajadora buscó la forma del reconocimiento, mediante una lucha constante encaminada hacia el campo político, pretendiendo que se reconociera la libertad de "coalicción" y de "asociación", para que mediante la unión, tener una fuerza capaz de enfrentarse a la situación de privilegio de la burguesía, teniendo siempre por mira, la realización de un protector de su clase.

EL FACTOR DE NATURALEZA IDEOLOGICA .- Este factor, está determinado por las doctrinas que surgieron como consecuencia de la desigualdad que prevaleció en esa época entre la clase burguesa y la clase trabajadora, las que en conjunto dieron forma y consistencia a la teoría del Derecho del Trabajo, únicamente hacemos mención de ellas puesto que su estudio requeriría de un trabajo semejante al que nos ocupa, dichas doctrinas son:

Socialismo utópico;

Materialismo Histórico;

Intervencionismo del Estado;

- d) Socialismo del Estado;
- e) Doctrina Social Católica;
- f) El Sindicalismo;
- g) El Cooperativismo.

4) FACTOR DE NATURALEZA JURIDICO .- Este factor señala las grandes fallas que hubo al considerar al contrato de trabajo como un contrato incluido dentro del Derecho Civil, puesto que considera a las partes contratantes en igualdad de condiciones y señala que está permitido todo lo que no está prohibido, principio consagrado en la doctrina de la "autonomía de la voluntad", trayendo como consecuencia lógica y natural, la desigualdad entre empresario y trabajador, y la creación de dos clases que se encontraron con medios de lucha desiguales para enfrentarse, acarreando consecuentemente la división de la sociedad en una clase fuerte que tomó el nombre de burguesía, y en otra clase débil llamada proletariado, que buscó por todos los medios la creación de principios legales que viniesen a nivelar las fuerzas con la clase privilegiada.

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

México tiene cuatro etapas principales en relación con el Derecho del Trabajo que son de acuerdo con el maestro J. --

Castorena:

- a) Epoca Azteca.
- b) Epoca de la Colonia.
- c) Epoca de la Independencia.
- d) Período Contemporáneo.

a) En la época Azteca, el pueblo se formaba en distintas castas sociales, tales como nobles guerreros y sacerdotes-compañían la alta sociedad. El común del pueblo hacía los trabajos principales, siendo la agricultura su actividad principal; sin embargo, había entre los aztecas artesanos que practicaban un determinado oficio. Los artesanos de un mismo oficio formaban una asociación semejante a la corporación, mientras - la clase comerciante tenía a su cargo el mercado de Tlatelolco. La clase comerciante era aliada de la de los guerreros a la - que le servía proporcionándole los datos que obtenía de sus expediciones para que ésta proyectara o realizara sus conquistas.

El pueblo Azteca satisface sus necesidades, primero mediante un trabajo personal cuyo objeto era el cultivo de las - tierras y producir para vender sus propios artículos e intercambiar productos con pueblos distintos del Valle de México.

En el pueblo Azteca existió la libertad del trabajo; no

se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre; ni siquiera llegaron a ser objeto de explotación del trabajo los prisioneros de guerra, a la concepción del trabajo libre se hizo corresponder además la idea de la percepción íntegra de la remuneración.

Las labores más pesadas o difíciles estuvieron a cargo de los esclavos, los siervos y los tamemes; el esclavo podía tener un patrimonio, adquirir bienes, enajenarlos; si bien tenía obligación de trabajar para su señor también podía hacerlo en beneficio propio, el hijo de esclavo no nacía esclavo. El esclavo que quería dejar de serlo simplemente repudiaba la esclavitud y se amparaba en el templo.⁽³⁾

b) La época colonial se sujetó a dos regímenes distintos; el trabajo de la ciudad y la mano de obra indígena. En el trabajo de la ciudad se ejecutó por regla general bajo sistemas corporativos. Este régimen de la Colonia era en todo coincidente con el de Europa.

En cuanto a la mano de obra indígena, destacan las Leyes de Indias, creadas por los Reyes Españoles para proteger al indígena de la Nueva España. Las Leyes de Indias tocaron la materia del trabajo y constituyen un verdadero código en --

(3) J. Jesús Castorena, MANUAL DE DERECHO OBRERO, Pág. 15

esa especie, regulaban el contrato de trabajo sobre la base de recoger y sancionar la libertad del trabajo; limitaba la edad de admisión en el trabajo; obligaba el trato humano, y limitaba la duración del trabajo por un año. Existieron leyes que regularon el salario, prohibiendo descuentos en éste; se declaró la irrenunciabilidad de las normas protectoras del trabajo; se obligaba al descanso semanal. Las Leyes de Indias establecieron además las sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaban o faltaban al cumplimiento de sus estipulaciones.

Las Leyes de Indias son, evidentemente, de las primeras estipulaciones de previsión social que existen en México.

c) El Decreto de Don Miguel Hidalgo de 6 de diciembre de 1812 dado en la Ciudad de Guadalajara, por el que se abolieron la esclavitud y los tributos, así como las Bases Constitucionales relativas al trabajo y al reparto de tierras, presentadas por el Insurgente José María Morelos y Pavón al Congreso de Apatzingán, demuestran en forma indudable que los autores de la Independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro país.

Las Leyes que tuvieron el efecto de poner término al régimen corporativo, fueron las Leyes de Reforma.

Los reglamentos vinieron a sustituir a las ordenanzas -

de gremios. Tuvieron por objeto proteger los intereses del público y algunos se preocuparon por atender los intereses de -- quienes ejercían el oficio o la actividad.

El Estatuto, consignó la libertad del trabajo. La Ley para protección de clases manesterosas, impuso a la junta, que creó la facultad de proponer reglamentos que ordenaron el trabajo y fijaron la cantidad y modo de retribuirlo. La Ley sobre trabajadores de primero de noviembre de 1865, comienza por declarar la libertad de trabajo y la libertad de comercio en los centros de trabajo; reguló la jornada de trabajo, otorgó los descansos de los domingos y días feriados, obligó al pago de salario en moneda; estipula que las deudas son personales - del trabajador y que no trascienden a su familia, etc.

d) Aún cuando se tiene noticia de que los primeros sindicatos que se constituyeron en México, lo fueron en los años de 1870 y 1871, y que las primeras ideas sociales comenzaron a difundirse en el país en el último de los años indicados, en el prerriódico "El Socialista", que publicó la Sociedad de Tipógrafos y que las primeras organizaciones ferrocarrileras datan del año de 1890, no podemos considerar que esos brotes constituyan los antecedentes de las leyes del trabajo del país.

El 10. de junio de 1906 marca un punto de partida en la historia de la Legislación del Trabajo en México. (4)

(4) A. Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A. México 1980, Pág. 5.

Los trabajadores de la mina de Cananea acordaron solicitar de la empresa un aumento de salarios, en razón de que se les había aumentado el trabajo, y la igualdad de condiciones de los trabajadores mexicanos, respecto de las que se otorgaban a los norteamericanos. Designaron una comisión que se presentó a las oficinas que tenía la compañía en la población de Cananea a formular verbalmente las peticiones; llamada la policía, ésta atacó a los representantes de los trabajadores por medio de las armas. El ataque dió como saldo la muerte de un niño que los acompañaba. Los trabajadores de la mina suspendieron sus labores, se trasladaron a Cananea donde fueron recibidos violentamente, pero ya no nada más por la policía, también por los empleados norteamericanos de la empresa que fueron armados por ella; la maderería de ésta fue incendiada por los huelguistas. El poblado se convirtió en un campo de batalla en el que combatieron trabajadores, policías y empleados extranjeros de la empresa. El gobernador del Estado vino al sitio de los acontecimientos haciéndose acompañar de trescientos "rangers" norteamericanos.

La tranquilidad fue impuesta por medio de la fuerza; se procedió al encarcelamiento de los representantes de los trabajadores y condenados, fueron trasladados a San Juan de Ulúa. En cambio, se proveyó de salvo-conductos para que huyeran a los empleados de la empresa a quienes resultaron responsabil-

dades.

A la huelga de Cananea siguieron las de Velardeña, Pa--
triceña , Río Blanco, Nogales y Santa Rosa.

Los trabajadores de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, -
Ver., se negaron a acatar el célebre laudo de Don Porfirio ---
Díaz; sostuvieron la huelga que habian declarado como una pro-
testa en contra de aquel reglamento que los industriales del -
Estado de Puebla fijaron y pusieron en vigor en sus fábricas.
Los trabajadores del Estado de Puebla, únicos afectados por el
Reglamento, sometieron al Presidente de la República la resolu-
ción del problema; si los industriales debían retirar el re--
glamento o si debería seguir en vigor. El fallo se dió en el
sentido de que el reglamento debía reanudarse el 7 de enero de
1907, y se hizo extensivo a los Estados de Veracruz, Jalisco,
Querétaro, Tlaxcala y al Distrito Federal previéndose que los
trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos de esas enti-
dades debían acatarlo.

Los trabajadores de Río Blanco, siguieron en huelga; --
los huelguistas fueron diezmados por las tropas federales en
cantidades que no se pudieron determinar jamás.

Concomitantamente con estos acontecimientos, los progra-
mas políticos de los partidos políticos primero, y luego los

planes revolucionarios reclamaron una legislación de trabajo.

El programa del Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón, publicado el 10. de julio de 1906, contiene proposiciones concretas para integrar una legislación del trabajo.

El partido antirreeleccionista se declaró por el mismo principio.

Al sobrevenir el movimiento armado de 1910 los jefes revolucionarios determinaron, por regla general, en cada plaza que tomaban, las condiciones de trabajo que juzgaron convenientes.

LA LEGISLACION MEXICANA.

Las primeras leyes del trabajo mexicanas son las de --- Riesgos Profesionales de José Vicente Villada del año de 1904, del Estado de México y la de 1906, de Bernardo Reyes, de Nuevo León.

En el "Plan de San Luis", firmado en San Luis Potosí el 5 de octubre de 1910, en su artículo 7o. se señala el 20 de noviembre para que la ciudadanía tome las armas contra el gobierno de Don Porfirio. La Revolución estalló el 20 de noviembre-

de 1910, alcanzando el triunfo. (5) Con el triunfo de la Revolución de 1910, los actos legislativos en materia de trabajo, se volvieron numerosos.

El gobierno de Francisco I. Madero publicó el 18 de diciembre de 1911 la Ley que creó el Departamento de Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento.

La exposición de motivos de la iniciativa de esa Ley, - presenta uno de los cuadros más completos de los problemas de trabajo de nuestro país.

El Departamento de Trabajo llevó a cabo una labor meritoria. Debido a su intervención, se logró en el año de 1912- la aprobación de las tarifas mínimas de la rama de Hilados y Tejidos que es, si no el primer Contrato Colectivo del Trabajo, si el segundo; intervino en todos los conflictos graves - de trabajo que se suscitaron en los años de 1912 y 1913; dirigió los actos legislativos de los países europeos; propagó igualmente las ideas relativas a la protección del trabajo y publicó un boletín de trabajo en el que predomina el dato concreto sobre la expresión teórica.

Legislaron en materia de trabajo el Estado de Coahuila

(5) A. Trueba Urbina. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Ob. Cit. -- Pág. 12.

, en 1912; Veracruz en 1914 y en 1915 Yucatán, Hidalgo, Zacatecas y Coahuila, nuevamente, en 1916.

Es hasta 1916 en la sesión del Congreso Constituyente - donde se acordó insertar en nuestra Constitución los Derechos de Protección de los trabajadores, o sea, la creación de un -- nuevo derecho social independiente del Derecho Público y del - Derecho Privado y excluido de las garantías individuales, pa-- sando a formar parte de la primera Constitución Social del Mundo.

El Derecho Social en México viene a ser, no solo proteccionista, sino reivindicatorio de la clase obrera naciendo de tal forma en la Constitución de 1917, en su Artículo 123 como nuevo derecho social en normas fundamentales de la más alta jerarquía.

LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917.

El 26 de marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe del Estado de Coahuila una exigua fuerza, varias veces derrotada - por el Ejército Federal, repone sus fuerzas. Venustiano Ca-- rranza, Gobernador del Estado, reúne a sus jefes y oficiales - para elaborar el proyecto: al que se le llamaría "Plan de Gua-

dalupe" que textualmente dice: (6)

"1o. Se desconoce al general Victoriano Huerta como -
Presidente de la República.

"2o. Se desconoce también a los poderes Legislativo y
Judicial de la Federación.

"3o. Se desconoce a los gobernadores de los Estados -
que aún reconozcan a los poderes federales que forman la actual
administración, treinta días después de la publicación del Plan.

"4o. Para la organización del Ejército encargado de -
hacer cumplir nuestro propósito, nombramos como Primer Jefe --
del Ejército que se denominará "Constitucionalista" al ciudadano
no Venustiano Carranza, gobernador del Estado de Coahuila.

"5o. Al ocupar el Ejército Constitucionalista la ciu-
dad de México, se encargará interinamente del Poder Ejecutivo-
el ciudadano Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército, o
quién lo hubiere sustituido en el mando.

"6o. El Presidente interino de la República convocará
a elecciones federales tan luego como se haya consolidado la -

paz, entregando el poder al ciudadano que hubiere sido electo.

"7°. El ciudadano que funja como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista en los Estados cuyos gobiernos hubieran reconocido al de Huerta, asumirá el cargo de gobernador provisional y convocará a elecciones locales, después de que hayan tomado posesión de su cargo los ciudadanos que hubieran sido electos para desempeñar los altos poderes de la Federación, como lo previene la base anterior".

Es el 24 de septiembre de 1913, en que por primera vez se expresa el Ideario Social de la Revolución Constitucionalista en los siguientes términos:

".....Pero sepa el pueblo de México que, terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidablemente y majestuosa la lucha social, la lucha de clases; queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas.....Tendremos que removerlo todo.

Crear una nueva Constitución cuya acción benéfica sobre las masas nada, ni nadie pueda evitar....." (7)

(7) A.Trueba Urbina, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Ob,Cit.Pág.22

"Nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero; pero éstas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en esta lucha reivindicadora y social".

El Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Don Venustiano Carranza, instaló el gobierno de la Revolución en el Puerto de Veracruz, expidiendo el famoso decreto de reformas - al Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914, con el que se inicia la etapa legislativa de carácter social de la Revolución, anunciando la expedición de leyes y disposiciones en favor de obreros y campesinos, como puede verse en el texto de dicho decreto que a la letra dice: (8)

"Artículo 1o. Subsiste el Plan de Guadalupe de 26 de -- marzo de 1913, hasta el triunfo completo de la Revolución y, -- por consiguiente, el ciudadano Venustiano Carranza continuará en su carácter de Primer Jefe de la Revolución Constituciona-- lista y como encargado del Poder Ejecutivo de la Nación hasta que, vencido el enemigo, quede restablecida la paz.

"Artículo 2o. El Primer Jefe de la Revolución y encar-- gado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante -- la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y -

(8) A. Trueba Urbina, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Ob. Cit. Pág. 25

políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; las leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad ---raíz; LEGISLACION PARA MEJORAR LA CONDICION DEL PEON RURAL, DEL MINERO, Y EN GENERAL DE LAS CLASES PROLETARIAS: establecimiento de la libertad municipal como institución constitucional; bases para un nuevo sistema de organización del ejército; reformas de los sistemas electorales para obtener la efectividad del sufragio; organización del Poder Judicial independiente, tanto en la Federación como en los Estados;revisión de las leyes relativas al matrimonio y al estado civil de las personas; disposiciones que garanticen el estricto cumplimiento de las Leyes de Reforma; revisión de los Códigos Civil, Penal y de Comercio; Reformas al Procedimiento Judicial con el propósito de hacer expedita y efectiva la administración de justicia; revisión de las leyes relativas a la explotación de minas, petróleo, agua, bosques y demás recursos naturales del país, para destruir los monopolios creados por el antiguo régimen y evitar que se formen otros en lo futuro; reformas políticas que garanticen la verdadera aplicación de la Constitución General de la República y, - en general, todas las demás leyes que se estimen necesarias para asegurar a todos los habitantes del país la efectividad y el

pleno goce de sus derechos, y la igualdad ante la Ley"

Algún tiempo después, el 14 de septiembre de 1916 convocó Carranza al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente, que determinara el contenido futuro de la Constitución. En la exposición de motivos se dijo (9) "Si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para su reforma, esa norma no podía ser un obstáculo para que el pueblo, "titular esencial y originario de la soberanía" según expresa el Artículo 39 de la Constitución", ejerciera el inalterable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno".

En el Artículo 50., los redactores del proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. Las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron las iniciativas de reforma al citado Artículo, en los que propusieron algunas normas en favor de los trabajadores. La comisión encargada del proyecto del Artículo 50. incluye el principio de la jornada máxima de 8 horas, prohibió el trabajo nocturno de las mujeres y de los niños.

Catorce oradores debatieron en contra del dictámen, siendo este el debate más importante en la Historia del Derecho del Trabajo en México.

(9) Néstor de Buen, DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A. México 1981, Pág. 312, TOMO I

Inició el debate Don Fernando Lizardi quién director y catedrático de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M., sosteniendo que las adiciones al Artículo 5o. estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para Legislar asuntos de trabajo. (10)

El discurso del Diputado Obrero de Yucatán, Héctor Victoria da las pruebas de que la idea del derecho del trabajo brotó de la vida mexicana; en un párrafo brillante habló de las necesidades de fijar las bases constitucionales de la futura legislación, como jornada máxima, salario mínimo, descansos semana- rios, higiene en los talleres, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, seguros, indemnizaciones, etc.

Es el discurso de Victoria donde esta la idea fundamen- tal del Artículo 123, la Constitución deberfa señalar bases - fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Estas a su vez deberfan ser generales, a - fin de que en las convenciones colectivas y en las resolucio- nes de los organismos de conciliación y arbitraje, se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Froylan C. Manjarres señaló la conveniencia de que se -

(10) A. Trueba Urbina, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Ob.Cit.Pág.37

dedicara un capítulo de la Constitución a las cuestiones de trabajo, y propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separaran del Artículo 5o. e integrara un capítulo especial. Al mismo tiempo, Alfonso Cravioto da la idea del derecho constitucional del trabajo, como los nuevos derechos de la persona obrera, paralela a los viejos derechos del hombre.

Carranza comisionó al Licenciado José Natividad Macías, para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo. En el cumplimiento de su encargo pronunció un valioso -- discurso, en el que expuso los principios que debían constituir las columnas del futuro derecho del trabajo. Ambos hicieron lo necesario para que de acuerdo con el General Mujica, se retirara el dictámen sobre el Artículo 5o. y se prepara un nuevo -- proyecto.

La propuesta de Macías fue aceptada y de inmediato se integró una comisión redactora que tenía el proyecto del nuevo título sobre el trabajo. En su dictámen, la comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas.

Así el Artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917; había nacido el primer precepto que a nivel constitucional otorga

g6 derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución.

B. RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO.

Durante las relaciones humanas y sociales, aparece la forma por la que un hombre se compromete a prestar servicios a otro o a una entidad económica a cambio de la percepción de un salario o compensación determinada. Así comienza a aparecer la locación de servicios y posteriormente el contrato de trabajo, el que tiene elementos que lo tipifican debidamente y lo diferencian de los demás.

El Contrato de Trabajo fue considerado por muchos como el elemento esencial del Derecho del Trabajo, sin embargo ahora mucho se discute si existe o no un contrato de trabajo con los elementos básicos para la existencia del contrato en términos civiles ya que la ley señala determinadas condiciones que ponen fuera de la contratación laboral la voluntad de las partes, como son entre otras, la fijación de salarios mínimos, de jornadas máximas, etc., ya que trata de normas irrenunciables. La fijación de las normas y condiciones de trabajo por las partes hizo que se trasladara a la materia laboral el instrumento jurídico que es el contrato.

El término de Contrato de Trabajo fue usado por primera vez a fines del siglo XIX por los economistas, en el año de 1900 fue acogido por una ley en Bélgica y casi inmediatamente después en Suiza y Francia. Tal designación ocasionó desde su nacimiento discusiones entre los juriconsultos y tratadistas del Derecho, unos en contra, otros en favor, pero el hecho es que sobrevivió a las críticas y ha tomado ya carta de naturalización dentro del Derecho del Trabajo, su existencia ha estado ligada a la rama del Derecho cuya autonomía también había sido negada por los mismos que negaban el contrato de trabajo.

Es de verse que en principio los tratadistas de diversos países coinciden en la esencia del Contrato de Trabajo, en que se trata de un acuerdo de voluntades para crear recíprocas obligaciones, la de realizar un trabajo, la de pagar un salario el patrón, pero nuestra Ley Federal del Trabajo va un poco más allá, en efecto, en el Artículo 20o, define el Contrato de Trabajo como: "Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal, subordinado, mediante el pago de un salario". Es decir, que el Contrato de trabajo solamente podrá celebrarse por una persona física, el trabajador, puesto que el trabajo debe ser personal. En cambio no existe taxativa alguna para que el patrón obligado al pago de salario sea persona física, corporación o empresa. Resumiendo, - el Contrato de Trabajo queda tipificado con la existencia de las siguientes características:

- 1) Que el trabajo o servicio sea personal, es el servicio de un ser humano a otra persona que puede ser ffsica o jurídica. Cabe aclarar que se contrata el -- trabajo, el esfuerzo personal y sus resultados, pero no a la persona del trabajador.

- 2) Que sea subordinado, es decir que el trabajador debe rá cumplir las instrucciones o direcciones de su empleador en el lugar y en la oportunidad que él señale, la subordinación incluye las características de dirección y dependencia que mencionan frecuentemente los tratadistas.

- 3) Que sea mediante el pago de un salario, es esencial, ésta característica pues de otra forma se estaría ante alguna forma de servidumbre o esclavitud, reñidas en esencia con el Derecho del Trabajo.

En conclusión, podemos decir que existe el Contrato de Trabajo, que es típico y que está plenamente reconocido por -- nuestro Derecho Positivo.

LA RELACION DE TRABAJO.

La teoría de la Relación de trabajo, tiene su origen -

en la intervención del Estado en la reglamentación de las con
diciones de la prestación del trabajo.

La simple prestación del servicio que crea la recíproca obligación del pago del salario, constituye una fuente de obli
gaciones que en todo es sustitutiva del Contrato de Trabajo.

La ley anterior (1931), mencionaba que a falta de con--
trato que siempre era imputable al patrón, éste se supondría
por la prestación del servicio. La nueva Ley Federal del Tra--
bajo, ahora en vigor, adoptó expresamente la Teoría de la Re--
lación del Trabajo, cuando en el último párrafo del Artículo
20, señala que la Relación de Trabajo se equipara en todos --
sus efectos al Contrato de Trabajo.

Se podría afirmar que en sí la Relación es la propia -
realización de las condiciones necesarias para que existan --
las mutuas obligaciones entre patrón y trabajador. En efecto
cuando ya sea por contrato verbal o por la inclusión del tra--
bajador en los términos de la contratación colectiva, en que
áquel presta los servicios de su especialidad, aprecen las --
condiciones esenciales de servicio personal, subordinación y
derecho a percibir el salario y la correlativa obligación de
pago del mismo. Como esta relación no está sujeta a la volun--
tad de las partes, sino en las normas creadas por la Ley o la
contratación colectiva, no puede afirmarse que exista un con

trato en el sentido exacto de la palabra, sin embargo, se han creado obligaciones mutuas y ellas son las que constituyen los elementos de la Relación de Trabajo. Por todo lo anterior, con sideramos que se trata de una fuente de obligaciones típica -- del Derecho del Trabajo.

Podríamos mencionar que la diferencia entre Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo la señala el tiempo mismo de su nacimiento.

El Contrato de Trabajo se perfecciona en el momento en que las partes se ponen de acuerdo respecto al trabajo - que se va a desempeñar y al salario que se va a devengar y la Relación de Trabajo es la prestación efectiva de un trabajo, ésto es, principia cuando el trabajador inicia sus labores.

En las diversas Leyes de Trabajo, puede notarse el desarrollo del concepto de Contrato de Trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el Artículo - 17 establecía:

"Contrato Individual de Trabajo, es áquel por virtud - del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su di-- rección y dependencia, un servicio personal mediante una re-- tribución convenida".

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su Artículo 20, aparece la variación del concepto de Contrato de Trabajo, expresando: "Se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera -- que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Como puede verse, en la primera Ley se mencionaba la -- prestación de un servicio personal bajo la dirección y dependencia del patrón, siguiendo los lineamientos de la dirección y dependencia que no se dan en todos los contratos. Además se mencionaba el elemento de la retribución, que significaba la -- recompensa o pago de una cosa por otra, quedando la duda respecto a la forma en que debe hacerse.

En cambio, en la Ley Vigente se modifican esos términos y se menciona la subordinación que es la sujeción al patrón y-

el salario, que es la cantidad de dinero que debe pagarse al trabajador por sus servicios, lo que no deja lugar a dudas - respecto a la forma de remuneración del trabajo.

2. LA PRESUNCION LABORAL.

La Ley Federal del Trabajo del año de 1931, consignó.- en su Artículo 18 la Presunción Laboral al decir el mencionado Artículo:

"Se presume la existencia del Contrato de Trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulación expresa de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletorias."

El efecto de la Presunción fue hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción Juris Tantum (es decir, admite prueba en contrario) - en favor del trabajador, a quién le basta la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la inexistencia del Contrato de Trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de prestación de servicios. Esta solución quedó reforzada --

por el Artículo 31, según el cual, "la falta del contrato escrito no privaría al trabajador de sus derechos, pues se imputaría al patrón la falta de la formalidad del contrato".

La nueva Ley recogió la idea de la Presunción Laboral en su Artículo 21, el cual establece:

"Se presume la existencia del contrato y de la Relación de Trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Observándose que en esta última redacción se agrega el término "relación" y se suprime la prestación de un servicio personal por "un trabajo personal".

C. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Los elementos de la relación de trabajo, son en sí sus partes integrantes, sin las cuales no puede existir y son las siguientes:

a) Dos personas, una el trabajador que necesariamente debe ser persona física, la otra el patrón quién puede ser -- persona física o jurídica.

- b) Debe existir la prestación de un trabajo.
- c) La subordinación.
- d) El salario.

Si no existen el primero de los elementos, esto es, la presencia de un trabajador y un patrón, así como el segundo la acción de un trabajo, no puede darse la Relación Laboral, puesto que ésta consiste en la prestación de un trabajo que realiza una persona para otra. Una vez presentándose estos elementos, consecuentemente aparecen tanto la subordinación que es la característica que acompaña a la prestación del trabajo así como el salario, que es la retribución por el trabajo --- prestado.

1. LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Siendo las relaciones de trabajo individuales o colectivas, una clasificación elemental de los sujetos del Derecho del Trabajo, es la que los distingue en sujetos individuales y sujetos colectivos. Los primeros son los trabajadores, los patrones o los auxiliares de éstos en cuanto intervengan en las relaciones de trabajo. Los segundos lo son los sindicatos, las asociaciones profesionales o agrupaciones de trabajadores o de patrones, que adquieran personalidad jurídica por disposición de la Ley y que pueden actuar en defensa de los -

intereses comunes de sus agremiados.

En primer término, analizaremos a los sujetos de las relaciones individuales de trabajo.

TRABAJADOR .- El término trabajador solo puede explicarse en relación con el trabajo y por lo mismo en términos generales trabajador es toda persona que desarrolla un esfuerzo físico o intelectual, o de ambos géneros en un concepto amplio, trabajador es la persona que trabaja.

El Artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo vigente, define al trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". De acuerdo con esta definición, el primer elemento que la integra es la persona física, esto es, que el trabajador siempre tiene que ser una persona física, las personas morales o jurídicas nunca pueden ser trabajadores; el siguiente elemento lo constituye el servicio en sí, o sea la prestación de un trabajo personal. Y otro elemento peculiar lo es la subordinación, que constituye el elemento característico de la Relación de Trabajo.

El segundo párrafo del Artículo en mención nos señala: "para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente

del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio".

Entendiéndose por trabajo intelectual aquel en que predomina el desgaste de energía psíquica, por trabajo material - cualquiera otra actividad humana desarrollada en beneficio de un tercero.

El Artículo 30. de la Ley Federal del Trabajo de 1931 - determinaba que "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un Contrato de Trabajo".

Dicho precepto fue superado por el concepto actual de -- trabajador. Ya que contenía una inexactitud por que estable-- cía que trabajador era "toda persona" y como ya se ha hecho -- mención el trabajador siempre tiene que ser una persona física. Así mismo atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser "material, inte-- lectual o de ambos géneros", y al decirse ambos géneros se en-- tendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual era también inexacto, ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre - tiene algo de intelectual.

El ilustre Maestro Mario de la Cueva nos dice al estu-

diar el concepto de trabajador que éste es el elemento básico del Derecho del Trabajo, ya que con base en el mismo se fijan los derechos del trabajador en el proceso de producción o -- bien nos dice que es el conjunto de normas que tiene por objeto proporcionar a los trabajadores a cambio de la prestación de sus servicios un nivel decoroso de vida. "El hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral." (11)

TRABAJADORES DE CONFIANZA .- Respecto a estos sujetos de la Relación de Trabajo, nos limitaremos a hacer un breve comentario, por tratarse de un tema base del presente trabajo, el -- cual se analiza a fondo en capítulo posterior.

La Ley Federal del Trabajo actual, en su Artículo 90.- señala, "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".

El trabajador de confianza es ante todo un trabajador- cuya actividad debe ser reconocida, reglamentada y protegida,-

(11) Mario de la Cueva. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I. Edit. Porrúa, Pág. 153.

sin embargo, por las características de las funciones que desempeña se le identifica con el patrón por lo que se ha encontrado carente de protección, como podremos observar en el --- avance de este trabajo.

En la nueva Ley Federal del Trabajo, se cambio la denominación de empleado de confianza por la de trabajadores de confianza, dicho cambio se debió a que se quiso dejar consignado con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que unicamente en función de ciertas características especiales están sometidos en algunos aspectos a una reglamentación especial.

PATRON :- El término patrón es de mayor precisión jurídica que otros, tales como empresario o empleador, por lo que es más completa la definición que lo cataloga como sujeto del Contrato de Trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado por un trabajador.

Para tener el carácter de patrón se requiere asimismo, que la utilización de los servicios de una o varias personas, se efectúe mediante los contratos de trabajo, ya que es posible emplear los servicios de alguna persona, merced a contratos de naturaleza civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales. (12)

(12) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Pág. 159

La Ley Federal del Trabajador, en su Artículo 10o. nos señala, "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de él, lo será también de éstos".

EL REPRESENTANTE DEL PATRON .- "Durante muchos años, se discutió si los directores, gerentes generales o demás funcionarios que podían estar sujetos a los vaivenes económicos de las empresas, por medio de su participación en los resultados podían no tener el carácter de trabajadores.

y Se afirmó que era suficiente que fueran socios de la empresa, aún cuando minoritarios, para que quedaran excluidos tanto de los beneficios de la Ley Federal del Trabajo, como de la Ley del Seguro Social.⁽¹³⁾

En realidad, la Ley actual que sigue en esta materia al modelo anterior, lo único que intentó al conformar el concepto de representante del patrón en su Artículo 11o., fue el el

(13) Néstor de Buen, DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I, Edit. Porrúa, Pág. 458.

dir el fraude frecuente que era cometido por las empresas en el sentido de desconocer cualquier conducta de un funcionario que hubiera podido generar responsabilidades laborales, invocando que no tenfa el carácter de mandatario, al mencionar el citado precepto:

ARTICULO 110.- "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".

El término representante del patrón que se menciona en el citado Artículo, es usado en un sentido muy amplio, que no coincide con el de mandatario jurídico; en efecto, representante del patrón puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera, a quién corresponda en todo o en parte la dirección de los trabajadores o de la administración total o parcial de la negociación.

El precepto es de suma importancia para precisar tanto el origen de la relación como las obligaciones de los trabajadores y los patronos.

"El concepto de representante del patrono no coincide con el de mandatario jurídico, ya que el Artículo 110., de la

Ley actual no contiene la exigencia de un mandato jurídico, lo que hubiera sido innecesario; ya que el Derecho Privado dispone que el mandato jurídico obliga al mandante dentro de los límites de su mandato, o expresado en otros términos, el Artículo llo. de la Ley rompió una vez más con los principios del Derecho Civil dentro del propósito de dar satisfacción a los requerimientos del trabajo." (14)

El trabajador está obligado a cumplir con las instrucciones que le de el representante del patrón, esto en término del Artículo 134 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo, el -- cual a la letra dice:

ARTICULO 134o.- "Son obligaciones de los trabajadores:

FRACC. III .- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

EL INTERMEDIARIO .- "El intermediario, es la persona - que interviene entre otras dos para la consecución de un negocio." (15)

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 12o. lo defi

(14) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Pág. 159

(15) Pequeño Larousse, Pág. 500.

ne como "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Intermediario será siempre la persona que no se beneficia con los trabajos que presten a otro u otros para quienes contrata, por lo que serán responsables frente a los trabajadores los beneficiados que se aprovechen del trabajo que sea contratado por medio de intermediación.

La Suprema Corte de Justicia, establece que si se justifica que los trabajadores laboraban bajo la subordinación de la empresa quejosa y no de quién los contrató para que trabajaran en aquellas, es evidente que la persona que los contrató sólo tuvo intervención como un intermediario, de acuerdo a lo establecido en el mencionado Artículo 12o. de la Ley.

Resulta obvio que todas aquellas personas que contratan personal para que laboren bajo las órdenes del mismo patrón, - sin que obtengan ningún beneficio del trabajo de éstos, actúan como intermediarios con poderes para contratar, esto es; - que la intermediación es la actividad de una persona que entra en un contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, por lo que se puede considerar al intermediario como un mandatario, gestor o agente de negocios que obra por cuenta de

otra persona.

El Artículo 13o. de la Ley nos señala: "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

Este Artículo establece situaciones jurídicas que son ventajosas para los trabajadores al establecer una responsabilidad solidaria entre el patrón y la persona o personas que se benefician directamente con la obra o servicios prestados.

El Artículo 14o. de la Ley señala: "Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos si-

milares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores".

La Fracción I nos dice que los trabajadores contratados por la intervención de un intermediario, tienen derecho a que se les aplique integralmente el Contrato Colectivo de Trabajo y demás principios vigentes en la empresa. Respecto a la Fracción II, podemos decir que es una aplicación del mandato constitucional, que previene la Fracción XXV, del Artículo 123. "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuita para éstos ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquier otra institución oficial o particular".

2. CONCEPTO DE SUBORDINACION.

Subordinar significa sujetar a una persona o cosa a la dependencia de otra, por lo cual podemos decir que los trabajadores están sujetos a una relación de subordinación respecto de los patrones o sus representantes; por lo que tenemos -- que toda persona que recibe órdenes se encuentra sujeta a un salario y está ligado a una relación de trabajo mediante un contrato, existiendo una relación de subordinación con su pa-

trón.

"Almosy señala que la característica que distingue al contrato de trabajo es la subordinación del trabajador al patrono, ya que el obrero presta sus servicios bajo la dirección de éste, y está sometido a su dependencia." (16)

Todas las veces que haya un vínculo de subordinación - en una relación de servicio, podemos afirmar la existencia de un contrato de trabajo cualquiera que sea la manera como se presten los servicios y el modo de remunerarse.

Los elementos principales de la situación de dependencia en que el obrero se encuentra respecto al patrono han sido definidos por Gallart al decir que: "ella no exige que el trabajo o servicio se preste bajo la vigilancia directa del patrono o de sus apoderados o delegados, porque son manifestaciones de la misma en el trabajo prestado fuera de los establecimientos patronales; el compromiso de dedicar a este trabajo toda o una parte de la jornada, la aceptación de un programa determinado de gestiones a realizar, la obligación de un rendimiento mínimo de la labor diaria y sobre todo; el monopolio de la actividad del obrero, manifestado en la prohibición de realizar otros trabajos de la misma índole o de índole diferente, ya en provecho del mismo obrero o de otras per-

(16) De Buen Lozano, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial. Porrúa, Pág. 298.

sonas." (17)

En que consiste esta subordinación, Gronda dice que es ta misma pregunta se la han hecho los interpretes tratando de averiguar si la subordinación a que alude el contrato de tra bajo se refiere a la jurídica, económica o técnica.

La doctrina y la jurisprudencia francesa se inclinaron primeramente por la economía, pero luego se optó por decidir que se trata de la subordinación jurídica porque existe el de recho del patrón de dar instrucciones y la obligación del tra bajador de acatarlas.

"Gronda se decide por esta última solución y en otra - de sus obras basándose en la opinión de Colín ha ratificado - su criterio de que nos encontramos en presencia de una subor- dinacion jurídica."(18)

Anastasi también era coincidente de esta opinion.

Por subordinación jurídica se entiende un estado de -

(17) Cabanellas, Guillermo. EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CON- TRATOS. Editorial Mundo Atlántico. Buenos Aires. p. 307

(18) Cabanellas, Guillermo, Ob. Cit. p. 308

dependencia real producido por el Derecho, el derecho del empleador de mandar, de dar órdenes, de donde surge la obligación correspondiente para el empleado de someterse a estas - órdenes. Esta es la razón por lo que se llama subordinación-jurídica, para contrarrestar especialmente con la subordinación económica y la técnica que importa sin duda una dirección a dar al trabajo del empleado, pero dirección proviniente de un técnico.

En la subordinación jurídica al contrario, trátase de un derecho general de fiscalizar la actividad de otro, de interrumpirla o suscitarla a voluntad, de trazarle límites que sea necesario controlar continuamente el valor técnico de los trabajos ejecutados.

Dirección y fiscalización, tales son los dos polos de la subordinación jurídica.

La subordinación principalmente se revela por las necesidades de la realización práctica del trabajo, y por ella el trabajador se encuentra en una situación tal que debe de atender las órdenes del patrono y esperar, en todo caso las directivas por parte de éste.

Subordinación existe en numerosos casos, aún cuando - el obrero no preste los servicios en el establecimiento del patrono, pues se da el caso de algo frecuente, de que los ser

vicios del obrero consistan en prestaciones de trabajo en diferentes lugares. En este caso no existe control efectivo por parte del patrono.

Quiénes afirman que la subordinación es jurídica, se añaden a la idea de que ella procede del texto de la Ley, pero no tienen en cuenta que la Ley no hace sino reconocer una situación existente antes de que ella se produzca. Es esta situación de hecho, la que nos interesa desentrañar.

El obrero, que cada día es más considerado como un colaborador formal en el desarrollo económico, no sufre por su calidad un capitus diminutio al someterse condicionalmente a su patrono, su subordinación es hasta cierto punto jerárquica, -- exigida por las necesidades del desarrollo integral de la economía y esta subordinación subsiste tanto en los países de régimen capitalista como en los de régimen proletario. La subordinación pues, nace de una dependencia económica toda vez que el obrero se somete al patrono porque precisa de un salario; ya que en otro caso no habría contrato y por ende no se produciría esa subordinación.

El elemento subordinación sirve para diferenciar a la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; este término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.

La Ley de 1931 y su interpretación por la jurisprudencia y la doctrina:

El Artículo 17o. definió el Contrato de Trabajo diciendo que era "aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

La Doctrina contenida en los escritos y alegatos de los procesos de trabajo expresaba que la Ley ha consignado dos elementos para configurar el contrato de trabajo y que son: la dirección y la dependencia, de los cuales el primero servía para designar la relación técnica que se da entre el trabajador y el patrón, que obliga a aquél a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba en tanto el segundo se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador del trabajo y el que lo utilizaba, una situación de hecho consistente en que la subsistencia del trabajador depende del salario que percibe.

La Ley de 1970 y el uso del término subordinación:

La Comisión compartía el pensamiento doctrinal que obligó a la Corte a cambiar su jurisprudencia, pero se vió colocada ante la necesaria selección de la palabra que convenía usar en la Ley. Se decidió por el término "subordinación" ante to-

do para hacer a un lado los que figuraban en la Ley de 1931 y porque usaba corrientemente en escritos y alegatos. Pero efectuada la elección, tuvo que enfrentarse a la cuestión fundamental que consiste en la determinación del significado del término.

A ese fin, en la exposición de motivos se manifestó:

El concepto de Relación de Trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón en virtud de la cual está obligado el primero en la prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento en el cual preste aquél sus servicios.

El trabajador presta sus servicios y por lo tanto está bajo las órdenes de otra persona denominada patrón, al cual está ligado por un contrato de trabajo, y al respecto el Art. 80. de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por -

trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

3. EL SALARIO.

La Ley Federal del Trabajo, lo define en su Art. 82:

"El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Esta definición uniforma la terminología ya que el término salario es el que conviene mejor a la percepción del trabajador y es el empleado en todas las legislaciones; constituye por lo tanto la retribución correspondiente a la prestación del servicio.

El salario si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la Relación de Trabajo en la vida de ella aparece posteriormente como una consecuencia de la prestación del trabajo. Es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador.

El salario puede fijarse de manera distinta: por unidad de tiempo; por unidad de obra; por comisión, a precio alzado o por servicios específicos. Se integra no solo con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, sino con cualquier otra -

percepción que se entregue al trabajador, y con las gratificaciones, las primas, las comisiones, prestaciones en especie o habitación que se le proporcione al trabajador por su trabajo. El salario debe ser remunerador, esto es, jamás menor del salario mínimo fijado por la Ley y conforme a la cantidad y calidad del trabajo desempeñado. De aquí el principio de que a -- trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales corresponde salario igual, sin distinción -- de sexo o edad.

Por último señalaremos que los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para quienes de desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás -- trabajadores. Al vencer el plazo , en el caso de que no esté fijado el monto del salario, al no llegar a un acuerdo el traba jador y el patrón, quién decidirá, sera la Junta de Concilia-- ción y Arbitraje. El salario deberá pagarse en moneda de cur-- so legal.

D. CAPACIDAD Y CONDICIONES PARA EL TRABAJO.

"Capacidad, es la aptitud legal para gozar de un dere-- cho (19) .

(19) Pequeño Larousse, pág. 191

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 5o., garantiza la libertad de trabajo. El goce y ejercicio de este derecho tiene diversas limitaciones, entre las cuales encontramos la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de catorce años, los mayores de esta edad y menores de dieciseis, que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente. Los mayores de dieciseis años tienen plena capacidad para prestar libremente sus servicios; en tanto que los mayores de catorce y menores de dieciseis años, necesitan autorización de sus padres o tutores, a falta de ellos de las autoridades correspondientes.

Citaremos algunos preceptos legales en relación a lo anterior:

El Artículo 123 constitucional, en la fracción III de su apartado "A", nos señala:

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

El artículo 22o. de la Ley Federal del Trabajo, dice:

Art. 22.- "Queda prohibida la utilización del trabajo -

de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciseis - que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los - estudios y el trabajo".

Esta prohibición impuesta para la no utilización del -- trabajo de los menores de catorce años, no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez, a fin de que lleguen a alcanzar un desarrollo físico y mental a decuado así como la prohibición impuesta a los menores de dieci seis años que no han terminado la educación obligatoria.

Artículo 23.- "Los mayores de dieciseis años pueden pregar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciseis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan".

Este Artículo tiene como finalidad, contribuir a que --

los menores de dieciseis años concluyan su educación obligatoria, así como evitar que los patrones se aprovechen de su inexperiencia; tampoco plantea un problema de incapacidad, ya que -- a las limitaciones a que se refiere son respecto de trabajos -- que podrían dañar el desarrollo físico o la moralidad de los menores.

Todos los menores trabajadores, pueden recibir sus salarios y ejercitar las acciones de trabajo, sin la intervención -- del padre o tutor; ya que el Artículo 691 de la Ley Laboral, otorga en forma expresa a los menores trabajadores, capacidad para comparecer en juicio sin autorización alguna. Así como el -- Artículo 100 del citado ordenamiento, señala que el salario deberá pagarse directamente al trabajador.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

"Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de -- los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo". (20)

(20) Mario de la Cueva, Ob.Cit.,pág. 266

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las reconocidas por la Ley; deben ser proporcionadas a la importancia de los servicios que preste el trabajador; deben ser iguales para trabajos iguales sin que puedan establecerse diferencias por ningún motivo, los trabajadores podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, el patrón también lo puede solicitar.

Al respecto el Artículo 24 de la Ley actual dice:

Artículo 24.- "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se haran dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

En este Artículo, se exige la obligación de estipular las condiciones de trabajo por escrito, y su falta es imputable al patrón. Los contratos individuales de trabajo no tienen que registrarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 25.- "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener":

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y patrón:

- II.- Si la Relación de Trabajo es para obra o tiempo - determinado o tiempo indeterminado;
- III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarían con la mayor precisión posible;
- IV.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el -- trabajo;
- V.- La duración de la jornada;
- VI.- La forma y el monto del salario;
- VII.- El día y el lugar de pago del salario;
- VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley;
y
- IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como día de descanso, vacaciones y demás que convengan al - trabajador y el patrón.

Esta enumeración es enunciativa y no limitativa, no se

podrán alterar ninguna de las condiciones estipuladas a menos que exista un acuerdo expreso o bien, que conste en el Contrato de Trabajo una estipulación en ese sentido.

Artículo 26.- "La falta del escrito a que se refieren los Artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos - que deriven de las normas de trabajo y de los servicios presta dos, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

Artículo 27.- "Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de -- los que formen el objeto de la empresa o establecimiento".

Artículo 56.- "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán - ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consig nadas en esta Ley".

Artículo 57.- "El trabajador podrá solicitar de la Jun ta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condi-- ciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea

excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen".

Los trabajadores, para llevar a cabo sus funciones con un mejor rendimiento o aprovechamiento, es necesario que en el lugar donde desempeñen sus labores, exista un máximo de seguridad e higiene. A este respecto, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 Apartado "A" - nos señala:

Artículo 123.- "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán":

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

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

bajadores, y del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas. Las Leyes contendrán al efecto las sanciones procedentes en cada caso”;

XXVII.- "Serán condiciones nulas y no obligarán a los -
contrayentes aunque se expresen en el contrato”;

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los Artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes de Protección y Auxilio de los Trabajadores.

E. DURACION, SUSPENSION, RESCISION, TERMINACION y MODIFICACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Duración de la Relación de Trabajo.-

Es principio fundamental de la Legislación Mexicana del Trabajo, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. - Lo que debe entenderse como el derecho a conservarlo por todo el tiempo que la naturaleza de la Relación de Trabajo lo exija.

Nuestra Ley Laboral no deja a la voluntad de las partes la fijación de un plazo para la vigencia de una Relación de Trabajo, por partirse del supuesto de que la seguridad presente y futura del trabajador se encontraría sujeta al crite--

rio del patrón.

Citaremos algunos Artículos de la Ley al respecto:

Artículo 35o.- "Las Relaciones de Trabajo pueden ser - por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A - falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Artículo 36o. "El señalamiento de una obra determinada puede unicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Artículo 37o. "El señalamiento de un tiempo determinado puede unicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a - otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley".

Artículo 39o. "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Artículo 40o. "Los trabajadores en ningún caso estarán

obligados a prestar sus servicios por más de un año".

De los anteriores Artículos se desprende que las Relaciones de Trabajo pueden ser por obra y tiempo determinado, -- cuando así lo exija su naturaleza; y por tiempo indeterminado que es la regla general, cuando no exitan estipulaciones expresas al respecto.

En el caso de las relaciones por obra y tiempo determinado, cuando la materia del trabajo subsista, se prolongará la relación hasta que se extinga la misma, asimismo la Ley nos - señala que en ningún caso los trabajadores serán obligados a - prestar sus servicios por más de un año.

Suspensión de la Relación de Trabajo.

"La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida - de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo". (21)

(21) Mario de la Cueva. Ob. Cit., pág. 234.

La suspensión de la Relación de Trabajo esta contemplada en el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, el cual -- nos permitimos transcribir:

Artículo 42.- "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin -- responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de -- trabajo;
- III.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir áquel;
- IV.- El arresto del trabajador;
- V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5o. de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, Fracción III de la misma Constitución;

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales. Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VIII.- La falta de los documentos que exijan las Leyes y Reglamentos necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador".

La suspensión mantiene viva la Relación de Trabajo, no obstante la no prestación del servicio, esto con la finalidad de que recupere su funcionamiento normal tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos. Consiste en la suspensión de la prestación del servicio por parte del trabajador y la suspensión del pago del salario por parte del patrón sin responsabilidad para ninguna de las partes, ya que se trata de una suspensión con causa justificada siempre que este comprendida dentro de las mencionadas en el citado Artículo 42o. de la Ley.

Es temporal, opera generalmente a indicación del trabajador, quién tiene la obligación de dar aviso a la empresa de la causa de la suspensión, a falta de éste, el patrón res-

cindirá la Relación Laboral por faltas de asistencia del trabajador.

Concluye el término de la suspensión en los casos de enfermedades o accidentes cuando el Seguro Social expide constancia de que ha desaparecido la incapacidad temporal del trabajador y debe regresar al servicio. Cuando el trabajador es detenido, al causar ejecutoria la sentencia que lo absuelva o al terminar el arresto que le haya sido impuesto debe reanudar labores de inmediato. Si el trabajador desempeña cualquier cargo o función de los descritos, al concluir estos deberá regresar al trabajo. En caso de extravío de documentos o cuando se carezca de ellos, se concede al trabajador un plazo de dos meses, contados a partir de la fecha en que el patrón tenga conocimiento de tal circunstancia para obtenerlos después de este término la suspensión será definitiva. El Artículo 45o. de la Ley señala los términos dentro de los cuales los trabajadores deben volver a su trabajo y en caso de no hacerlo dentro de los mismos el patrón podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para él.

Rescisión de la Relación de Trabajo.-

"Rescindir, deshacer, anular una cosa". (22)

(22) Diccionario Pequeño Larousse, Pág. 774

La rescisión de la Relación de Trabajo es el acto en virtud del cual, uno de los sujetos de la Relación Laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto de la relación.

El Doctor Mario de la Cueva, define a la rescisión como "la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación en el caso de que el otro incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse.

El ejercicio de esa potestad está condicionado por algunos presupuestos:

- a) Un acto o una omisión imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de -- una obligación derivada de la Relación de Trabajo;
- b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave;
- c) El dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto huma-

no carente de necesidad física, por lo tanto que pudo haberse evitado ". (23)

Transcribiremos algunos Artículos de la Ley Federal del Trabajo, que se refieren a la rescisión de las Relaciones de Trabajo:

Artículo 46o. "El trabajador y el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad".

Artículo 47o. "Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

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

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obren en de
(23) Mario de la Cueva, Ob.Cit. Pág. 241

fensa propia;

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

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

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

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

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

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el esta

blecimiento o lugar de trabajo;

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

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

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado -- de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabaja-

jador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión.

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Artículo 48o. "El trabajador podrá solicitar ante la - Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le - reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón

la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

Artículo 51o.- "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

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

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

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

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

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

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

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

Artículo 52o.- "El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del Artículo 50o."

TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

"La terminación, es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación." (24)

Distinto a la rescisión es la terminación del Contrato de Trabajo, su diferencia radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica. La distinción es importante, pues la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de operación cuanto en las consecuencias de la disolución.

La terminación es la cesación de los efectos de la relación a partir de determinado momento, lo que significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio y por otra parte la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias. La terminación de la relación de trabajo puede darse por la mutua voluntad de las partes, y también por un-

(24) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Pág. 242.

acontecimiento que sobreviene y hace imposible su continuidad.

La Ley Federal del Trabajo contempla las causas de terminación de la relación de trabajo en el Artículo 53o., el -- cual a la letra dice:

Artículo 53o.- "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434."

Artículo 54o.- "en el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un -- mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162o, o de ser posible, --

si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compati--
ble con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones--
que le correspondan de conformidad con las leyes."

Artículo 55o.- "Si en el juicio correspondiente no com--
prueba el patrón las causas de la terminaci-- podrá el traba--
jador los derechos consignados en el artículo 48".

MODIFICACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

La modificación de la Relación de Trabajo, debe inten--
tarse a través de un procedimiento de carácter económico ante--
un Órgano jurisdiccional.

La Ley Federal del Trabajo actual, en el Artículo 57o.,
tutela los derechos del trabajador, y el patrón a través del
proceso seguido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, di--
cho Artículo a la letra dice:

Artículo 57o.- "El trabajador podrá solicitar de la --
Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condi--
ciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea--
de excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias -
económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concu--

rran circunstancias económicas que la justifiquen".

Una sana administración de personal debe evitar el proceso, resolviendo los conflictos por la vía de la autocomposición, las condiciones de trabajo son modificadas por la voluntad de las partes a través de una negociación. Tomando en consideración que la voluntad de las partes es la máxima ley en los contratos, una vez formado el mutuo consentimiento, lo pactado debe ser cumplido en sus términos, sin que el cumplimiento de las obligaciones pueda quedar al arbitrio de uno de los contratantes.

Una vez resuelto el conflicto a través de la autocomposición, las modificaciones impuestas por las partes a las condiciones de trabajo adquieren pleno carácter obligatorio, como consecuencia de lo anterior, cualquier modificación subsecuente tiene que ser objeto de otro mecanismo de autocomposición.

Si la modificación se impone por la Junta a través del proceso, las partes quedan obligadas en los términos del fallo, ya no por propia voluntad, sino atendiendo al principio de cosa juzgada. (25)

(25) Francisco Ramírez Fonseca, SUSPENSION, MODIFICACION, Y -- TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, Edit. Pac., -- 1983, Pág. 35.

II.- LOS TRABAJOS ESPECIALES

A. Concepto y Naturaleza.

B. Clasificación de los Trabajos Especiales.

A. LOS TRABAJOS ESPECIALES.

"Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la Relación de Trabajo, presentan sin embargo, algunas características particulares -- que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento:"⁽²⁶⁾

La especialidad de estos trabajos, continúa diciendo el maestro Mario de la Cueva, no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador - patrono, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo, a los derechos y obligaciones de los trabajadores como de los patrones. En consecuencia se conservan intactos los principios generales del Derecho del -- Trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores, - únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir.

Es sabido que la Ley señala los mínimos de protección - que deben gozar los trabajadores al celebrarse un contrato de trabajo o bien, al establecerse la Relación de Trabajo, cuyas consecuencias son las mismas. Pero no todos los trabajos a realizarse requieren de iguales protecciones o condiciones, las que pueden cambiar en razón de la especialización o de las ca-

(26) Mario de la Cueva, Ob. Cit., Pág. 449

racterísticas especiales de los mismos, que requieran por consiguiente, protecciones también específicas o especiales.

En nuestra legislación solamente existen algunos contratos que precisamente se destinan a grupos de trabajadores y a los que la Ley Federal del Trabajo llama "trabajos especiales".

La Ley Federal del Trabajo del año de 1931, que estuvo en vigor hasta el mes de abril de 1970, ya consideraba algunos trabajos especiales, en el Artículo 41o., esta Ley señalaba como excepciones algunos contratos de trabajo que debían sujetar se a normas especiales contenidas en sus respectivos capítulos siéndoles aplicables las disposiciones generales en cuando no contrariaran tales disposiciones específicas. Originalmente solo se refirió al trabajo de los domésticos, el del campo, el fe--rrocarrilero, el del mar, y el de las pequeñas industrias, posteriormente se le agregaron algunos más. Todos estos capítulos si bien no los designaba como trabajos especiales, si establecía las características de cada uno.

La Ley en mención incluía los trabajos especiales en el capítulo denominado "del contrato del trabajo", es decir, además de la remisión, contenida en el ya citado artículo 41o., - en forma tácita reconocía que se trataba de reglamentar la foma de contratación de esos trabajos específicamente señalados. La Ley al enunciarlos había optado por mencionar por su nombre

la actividad de que se trata, prefiriendo relacionar el objeto del contrato que es "el trabajo" y no la forma que es precisamente "el contrato" (27)

La Nueva Ley Federal del Trabajo siguió el mismo criterio y se citan los trabajos sin mencionar otra cosa aunque ya en capítulo especial, pero es indiscutible que lo que reglamenta son las características que deben llenar los contratos o como debe normarse la relación de trabajo.

El Capítulo I del Título Sexto de la Ley actual, nos señala las disposiciones generales de los trabajos especiales, - el Artículo 181, dice:

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

La exposición de motivos de la nueva Ley señala: "....- Existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar se consideró la solicitud de los trabajadores y aún de las empresas, para que se incluyeran en la -- Ley las normas fundamentales para esos trabajos especiales."

(27) Miguel Cantón Moller, LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY - LABORAL MEXICANA. Edit. Cárdenas, México 1977, Pág. 227

Las normas reguladoras de los trabajos especiales son - el mínimo de derechos y beneficios de que deben disfrutar los-trabajadores de los respectivos trabajos. Quiénes desempeñan - estos trabajos especiales son trabajadores en la acepción plena del término, por consiguiente, le son aplicables todas las-disposiciones del Artículo 123o., Constitucional, así como en-el caso de contradicción en la interpretación de alguna de las normas especiales, debe preferirse por el texto constitucional por ser norma de rango superior. Son normas de excepción que - deben interpretarse en forma tal, que, hasta donde sea posible puedan aplicarse las normas generales.

B.- Continuaremos haciendo mención de los trabajos especiales- que regula la Ley Federal del Trabajo en vigencia. (Título Sexto).

TRABAJADORES DE CONFIANZA.- (Capítulo II).

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

Son funciones de confianza las de Dirección, Inspección Vigilancia y Fiscalización, cuando tengan carácter general y - las que se relacionan con trabajos personales del patrón den--

tro de la empresa o establecimiento."

TRABAJADORES DE LOS BUQUES.- (Capítulo III)

Artículo 187.- "Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana".

TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS.- (Capítulo IV).

Artículo 215o.- "Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostentan matrícula mexicana. Tienen como finalidad además de la prevista en el Artículo 2o., garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas y son irrenunciables en la medida en que correspondan a este propósito."

TRABAJO FERROCARRILERO.- (Capítulo V)

Artículo 246o.- "Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos".

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES.--(Capítulo VI)

Artículo 256o.- "Las relaciones entre los choferes, con ductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que pres ten servicios a bordo de autotransportes : de servicio público -- de pasajeros, de carga, o mixtos, foráneos o urbanos, tales co mo autobuses, camiones, camionetas o automóviles y los propie tarios y permisionarios de los vehículos, son relaciones de -- trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.

La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dis puesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal- ni impide el ejercicio de los derechos que deriben. de los servicios - prestados".

TRABAJOS DE MANIOBRAS DE SERVICIO PUBLICO EN ZONAS BAJO JURIS- DICCIÓN FEDERAL.-- (Capítulo VII).

Artículo 265.- "Las disposiciones de este capítulo se - aplican al trabajo de maniobras de servicios público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre,- acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se - efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías na vegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo juris-- dicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácti--

cos, y a los trabajos complementarios o conexos".

TRABAJADORES DEL CAMPO.- (Capítulo VIII).

Artículo 279o.- "Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.

Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta Ley".

AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES.- (Capítulo IX).

Artículo 285.- "Los agentes de comercio, de seguros, -- los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas."

DEPORTISTAS PROFESIONALES.- (Capítulo X)

Artículo 292o.- "Las disposiciones de este capítulo se-

aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores-
de fut-bol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejan-
tes".

TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS.- (Capítulo XI)

Artículo 304o.- "Las disposiciones de este capítulo se-
aplican a los trabajadores actores y a los músicos que actúan-
en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos,-
radio y televisión, salas de doblaje, y grabación, o en cual-
quier otro local donde se transmita o fotografe la imagen del
actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la-
música, cualquiera que sea el procedimiento que se use."

TRABAJO A DOMICILIO.- (Capítulo XII).

Artículo 311o.- "Trabajo a domicilio es el que se ejecu-
ta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabaja-
dor o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni
dirección inmediata de quién proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de --
las señaladas en el párrafo anterior se regirá por las dispo-
siciones generales de esta Ley".

TRABAJADORES DOMESTICOS.- (Capítulo XIII).

Artículo 331o.- "Trabajadores domésticos son los que -- prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia".

Artículo 332o.- "No son trabajadores domésticos y en -- consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o -- particulares de esta Ley:

- I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y
- II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y de los de edificios de departamentos y oficinas".

TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS.- (Capítulo XIV)

Artículo 344o.- "Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, --

restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos -- análogos".

INDUSTRIA FAMILIAR.- (Capítulo XV).

Artículo 351o.- "Son talleres familiares aquellos en -- los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes descendientes y pupilos".

Artículo 352.- "No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas re- lativas a higiene y seguridad."

TRABAJOS DE MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD.- (Capítulo XVI).

Artículo 353.-A.- "Para los efectos de este Capítulo, - se entiende por:

- I. Médico Residente: El profesional de la medicina con- Título legalmente expedido y registrado ante las au- toridades competentes, que ingresa a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una re- sidencia;

II. Unidad Médica Receptora de Residentes, el establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las Residencias, que para los efectos de los artículos -- 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos-Mexicanos, exige la especialización de los profesionales de la Medicina;

III. Residencia: El conjunto de actividades que debe cumplir un Médico Residente en periodo de adiestramiento para realizar estudios y prácticas de posgrado, respecto de la disciplina de la salud a que pretende dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas".

Artículo 353-B.- "Las relaciones laborales entre los -- Médicos Residentes y la persona moral o física de quién depende la Unidad Médica Receptora de Residentes, se registrarán por -- las disposiciones de este Capítulo y por las estipulaciones -- contenidas en el contrato respectivo, en cuanto no las contradigan".

TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS POR LEY.- (Capítulo XVII).

Artículo 353-J.- "Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto -- conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones."

Artículo 353-K.- "Trabajador académico es la persona -- física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas. Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones!"

**III.- SITUACION JURIDICA DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA**

A. ANTECEDENTES HISTORICOS.

1. Artículo 123 de la Constitución de 1917.
2. Ley Federal del Trabajo de 1931.
3. Proyecto de Ley Federal de Trabajo de 1968.

B. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1. Concepto.
2. Funciones y condiciones de los Trabajadores de confianza
3. Disposiciones especiales para los Trabajadores de Confianza.

SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

A. Antecedentes Históricos.-

En la búsqueda de los antecedentes del trabajador de -- confianza, nos podríamos remontar hasta las épocas más anti--- guas, en donde se inicia la utilización del hombre por el mismo hombre, o sea practicamente, desde que aparece el Derecho - de Propiedad, en donde el individuo señala y hace saber que de terminado territorio le pertenece, quedando vedado a los demás penetrar en él, es ahí, en ese preciso momento en donde comienza la preocupación por vigilar la propiedad que considera suya y que cada día va en aumento en la misma proporción de su ambición, llegando al punto de no ser capaz de abarcar por sí mismo las actividades que le demanda la extensión de su propiedad teniendo que recurrir a otras personas que le auxilian en la - vigilancia y trabajos que son necesarios para hacer producir - la tierra, Primero le es suficiente cuidar los trabajos de un-reducido número de hombres, pero cuando el número de los mis-- mos aumenta, tiene que recurrir a otros elementos que supervi-sen y dirigan los trabajos que ya no puede atender. Es así --- cuando surgen los trabajadores de confianza, ya que tanto a -- los vigilantes como a los encaragados de los trabajos es neces-ario depositar en ellos las actividades que por naturaleza de los mismos son las que corresponden al propietario y al verse-

imposibilitado de desarrollarlas personalmente, tiene que delegar sus funciones en quién confiar y que considere con la capacidad suficiente y honradez necesaria para sustituirlo; como ejemplo de estas personas podemos señalar a los encargados y capataces.

La Organización Internacional del Trabajo, en el año de 1919 celebra en la ciudad de Washington, su primera Conferencia General, misma que fue conocida con el nombre de "La Convención de Washington".

La Convención estaba dominada por la idea de que el trabajador debía prestar un trabajo efectivo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, pero entre otros puntos -- que ahí se trataron, el proyecto de la Convención de Washington, en su Artículo 2o. establecía:

"Las disposiciones de la presente Convención no son -- aplicables a las personas que ocupan un puesto de vigilancia o de dirección, o un puesto de confianza".

La Reunión de Washington de 1919, tuvo sus repercusiones en la Ley Belga de 1921, destinada a reglamentar la jornada de trabajo, así como también la Ley Laboral Mexicana de -- 1931. En su artículo 48 asumió el criterio de la Convención de Washington, que fue en donde se utiliza por primera vez el con

cepto empleado de confianza.

1. Artículo 123o. de la Constitución de 1917.

El Título Sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos enmarca las normas reguladoras del Trabajo y Previsión Social. Este precepto constitucional se encuentra dividido en dos grandes apartados, a saber: A y B.

Dentro del Apartado A se encuentran todas las disposiciones que rigen las relaciones de trabajo, que se susciten entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y da una manera general todo contrato de trabajo.

Este Apartado, consta de XXXI Fracciones donde comprende las disposiciones laborales que en forma genérica rige toda relación de trabajo.

Dentro del Apartado B, encontramos las disposiciones que regulan las relaciones que se suscitan entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Este Apartado consta de XIV Fracciones que regulan de una forma general las relaciones entre el Estado y sus trabaja

dores. Este Apartado originalmente no lo comprendía el Artículo 123o. constitucional, fue creado y adicionado por Decreto - de 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial del 5 de diciembre del mismo año y entró en vigor al día siguiente.

Un año después de promulgada la Constitución de 1917, - aparecen las primeras Leyes Reglamentarias de las Relaciones - de Trabajo. En 1918 legislan Veracruz, Nayarit y Yucatán; en - 1919 Sonora, en 1920 Coahuila hasta 1924 se intensifica la --- obra legislativa y con excepción de Guerrero, San Luis Potosí, el Distrito Federal, Nuevo León y Guanajuato cuyos actos legis- lativos son aislados, los demás realizan una obra de conjunto. Expiden leyes en las que se intenta la resolución por lo menos de los distintos problemas que dieron origen al Artículo 123 - constitucional.

Algunas legislaciones locales reglamentaron las relacio- nes laborales entre el Estado y sus empleados. Las Leyes que - hicieron tal regulación fueron las de los Estados de Chihuahua Aguascalientes, Hidalgo y Puebla. Quienes se preocuparon por - incluir los Derechos de los también empleados públicos llama-- dos de confianza.

Multitud de circunstancias concurren, unas de orden- público otras de Orden económico, para reformar la Constitu--- ción Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus Artículos 73 y 123.

La Reforma a la Fracción X del Artículo 73 y preámbulo-
y Fracción XXIX del Artículo 123 de la Constitución, faculta -
al Congreso de la Unión para expedir las Leyes reglamentarias-
del trabajo en los términos que siguen:

Artículo 73o.- "El Congreso tiene facultad":

Fracción X: "Para legislar en toda la República, sobre-
hidrocarburos, Minería, Industria Cinematográfica, Comercio, -
Juegos de apuesta y Sorteos, Instituciones de Crédito, Ener-
gía Eléctrica y Nuclear, para establecer el Banco de emisión -
único en los términos del Artículo 28 y para expedir las leyes
del trabajo reglamentarias del Artículo 123o."

Artículo 123o.- "El Congreso de la Unión sin contrave--
nir a las bases siguientes deberá expedir leyes de trabajo, --
las cuales girarán:

"A", entre los obreros, jornaleros, empleados, domésti-
cos, artesanos y de una manera general, todo Contrato de Trabajo."

A partir de la mencionada reforma Constitucional se ori-
ginó la federalización de la Legislación del Trabajo en nues-
tro país.

La primera Ley Federal del Trabajo fue expedida por el-

Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República Ingeniero Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931.

2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Esta Ley resulta muy importante, ya que unifica las leyes laborales de la República y tiene una vigencia de casi 39-años. Estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

Nos referiremos brevemente a las Disposiciones Jurídicas, que de alguna forma enmarcan en esta Ley a los trabajadores de confianza.

Artículo 4o.- "Patrón es toda persona física o moral -- que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de -- trabajo."

Se consideran representantes de los patronos, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores, Directores, Gerentes, Administradores, Capitanes de Barco y en general las personas que, en nombre de otro ejercen funciones de Dirección y Administración."

Artículo 48o.- "Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empre-

sa, aún cuando no sean miembros del Sindicato que los haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de Dirección y de Inspección de 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 desempeña un empleo de Dirección, Fiscalización o Vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escala fón 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".

Al referirnos con anterioridad a los artículos que enmarcan las funciones de los trabajadores de confianza, la doctrina mexicana representada por el maestro Mario de la Cueva, - esboza una fórmula en la cual señala lo siguiente: "Debe haberse de empleados de confianza cuando esté en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, - su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores." (28)

(28) Mario de la Cueva. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Pág. 153

En la Ley Federal del Trabajo de 31 al referirse a la - definición de patrón, se menciona a sus representantes, con fa - cultad de obligarlo citando a los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan actos de Administración - sin que ello pueda considerarse como una definición de este ti - po de trabajos. El Artículo 48o. también menciona aquellos que es posible exceptuar de la aplicación del Contrato Colectivo - de Trabajo, mencionando además a los que realizan labores de - Dirección Administración, a aquellos que tienen a su cargo la - bores personales del patrón dentro de la empresa.

En este Orden de ideas la Ley señalaba las causas de -- terminación del Contrato de Trabajo, establecía la pérdida de - la confianza cuando se tratara de quienes realizan labores de - Dirección, Fiscalización y Vigilancia, citándolos como "cargo - de confianza".

Así mismo se establecía en el Artículo 237o., la imposi - bilidad de los representantes del patrón para ingresar en el - Sindicato de los demás trabajadores.

Se puede afirmar que aún cuando la Ley no da una defini - ción concreta de empleados de confianza, debería entenderse -- que eran aquellos que, siendo representantes del patrón, como - tales llevaban a cabo actos de Dirección, Administración, Fis - calización y Vigilancia, incluyéndose además a quienes por su -

trabajo realizaban servicios personales del patrón dentro de la empresa.

A través de los años muchas situaciones de encrucijada se han planteado para determinar si estas gentes eran o no trabajadores. El Doctor Mario de la Cueva llegó a la conclusión originalmente de que no eran trabajadores, ya que se trataba de empleados de alta jerarquía, y la contratación de este tipo de personas se "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. (29)

Ahora bien, el maestro Trueba Urbina señala, que estos-trabajadores de "cuello alto" no sienten las inquietudes de la clase obrera pero eso no les quita su carácter de trabajadores frente a las empresas. (30)

En cuanto a su naturaleza, señala que debe hacerse una-clasificación: Altos empleados, que son propiamente los Directores, Gerentes y Administradores; y los trabajadores de con--finaza en razón de sus funciones, que son los que ejercen fun--

(29) Miguel Cantón Moller. LOS TRABAJOS ESPECIALES DE LA LEY - LABORAL MEXICANA. Pág. 19.

(30) Alberto Trueba Urbina. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Pág 321

ciones generales de Dirección, Inspección, Vigilancia y fiscalización dentro de la empresa. (31)

El Maestro Jesús Castorena, opina al respecto: que la relación entre empresa o patrón y su personal de confianza con figura un mandato y no un contrato, tomando en consideración -- que los actos del servicio que lleva a cabo el mandatario sirven al objeto del contrato, mientras que los del trabajador -- son el objeto de la relación jurídica.

El Maestro Cantón Moller, opina que en la propia Ley de 1931, se encuentra la justificación de que si son trabajadores los de confianza, si vemos que la terminación de sus contratos está contenida en el Artículo 126 Fracción X, lo que es una reconocimiento tácito de su calidad. Además, de que la naturaleza de sus funciones no debe de apartarlos del ámbito de aplicabilidad de las Leyes Laborales, ni considerárseles en otros -- términos que no sea el de un trabajador, con las modalidades y diferencias que le impone la naturaleza de la función a desempeñar. (32)

A continuación vamos a remitirnos a dos ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia; la primera de fecha 10. de marzo

(31) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Comentario al Artículo 9o. Pág. 27

(32) Cantón Moller Miguel. LOS TRABAJOS ESPECIALES DE LA LEY -- LABORAL MEXICANA. Pág. 20

de 1938, que dice: "El concepto de empleado de confianza fue--
utilizado por vez primera en el Proyecto sobre la jornada de -
trabajo presentado a la Conferencia de la Organización Interna
cional del Trabajo, que se celebró en la Ciudad de Washington, -
en el año de 1919; fue adoptado más tarde por la Legislación -
Belga y pasó posteriormente a nuestro Derecho en los Artícu--
los: 4, 48 y 126 Fracción X de la Ley Federal del Trabajo. En
el Proyecto presentado en la Conferencia de Washington, se de-
cía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los em--
pleados que desempeñaran puestos de confianza, de Dirección o
Administración; pero en el debate se aclaró el alcance de ese
Artículo, por haberse visto que dar una interpretación gramati-
cal a sus términos resultaría que la mayor parte de los traba-
jadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta-
actos de dirección con respecto a los operarios que se encuen-
tran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces que los em--
pleados de confianza serían precisamente los altos empleados -
que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y -
el destino general de la negociación, o aquellos que también -
por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secre--
tos de la empresa y se dijo, además, que el término "empleado-
de confianza" no era fijo, sino que debía aplicarse en rela--
ción con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de
un concepto elástico que había que precisar en cada caso, por-
lo que si la Junta hace una enumeración de los puestos de con-
fianza, señalando un número considerable de los mismos, esti-

mandolos indispensables para que la dirección general de los-negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los artícu los respectivos."

No es posible, entonces, señalar genéricamente para todas las empresas el nombre y el número de los puestos de con- fianza. Serán las circunstancias y las necesidades de cada uni dad económica las que establezcan tales limitaciones, de donde resulta que hasta hoy, la reglamentación respectiva ha corres-- pondido a los contratos colectivos de trabajo y a las resolu-- ciones dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pe ro el Derecho Mexicano de Trabajo no se limita a las circuns-- tancias de que el puesto de confianza sea determinado simple-- mente en forma nominal, porque no depende de la voluntad de -- los particulares la connotación de este concepto. Tal aprecia-- ción será una presunción para dilucidar que un puesto es de -- confianza, pero siempre subsistirá para el trabajador dentro -- del derecho probatorio, acreditar la naturaleza de sus funcio-- nes con el resultado que corresponda a la actividad que efecti vamente ha desempeñado.

Estos aspectos, fueron contemplados por la Suprema Cor-- te de Justicia en su ejecutoria de 3 de mayo de 1944, y dice: "No basta que en un contrato colectivo de trabajo se diga que-- quedan excluidos de los beneficios que en el mismo se consig--

nan, porque éstos sean de confianza, sino que es indispensable que la función que se desempeñe en los puestos de que se trate sea substancialmente de confianza, pues de lo contrario, la estipulación respectiva sería contraria al Artículo 48o., de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien al interpretar la segunda parte de la disposición legal aludida, este Alto Tribunal ha establecido que los empleados de confianza son aquellos que intervienen en la Dirección y Vigilancia de una empresa y que, en cierto modo, substituyen al patrono en algunas funciones -- propias de éste".

3. PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1968.

El anteproyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1966, intentó seguir otro camino, con base en los conceptos -- elaborados por la Doctrina, la Jurisprudencia y las prácticas obrero-patronales, declarando que la categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, y no de la designación que se de al puesto, y enumerando las funciones a las que corresponde esa calidad, señalando en su Artículo 8o.:

"La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

Son funciones de confianza las de:

I. Los Directores, Administradores y Gerentes Generales cuando tengan carácter de trabajadores.

II. Los Directores Técnicos y Administradores y sus colaboradores inmediatos, tales como jefes de producción, de laboratorios, de investigaciones, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y otros semejantes, de cuya capacidad, y alto grado de responsabilidad dependa el buen resultado de los trabajos.

III. Los Abogados y Contadores que tengan a su cargo, respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.

IV. Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.

V. Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales, y las personas que manejan los fondos de la empresa o establecimiento.

VI. Las personas que tengan a su cargo la vigilancia general de los trabajos.

VII. Las personas que presten servicios personales al patrono, tales como el secretario o secretaria particular y cuya actividad, discreción y celo sean indispensables para un trabajo eficaz.

VIII.- Las personas que desempeñen funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones anteriores, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Este cambio de sistema no prosperó por las objeciones de los patronos que querían ampliar la lista de funciones, y de los sindicatos y demás organizaciones obreras, que querían reducirla y que objetaron fundamentalmente el que se dejara la posibilidad de aumentar las funciones de confianza al criterio de los tribunales obreros.

Fue así como la iniciativa que se convirtió en la ley vigente, de 10. de mayo de 1970, volvió al criterio de establecer un concepto general, señalando en su Artículo 9o., que la categoría de trabajador de confianza dependía de la naturaleza de las funciones desempeñadas, y que estas eran las de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrono. En vigor, estos conceptos se mantienen dentro de toda literatura, jurisprudencia y prácticas anteriores, por lo que, para precisar cuales funciones satisfacen los requisitos-

que la nueva Ley señala, puede acudirse, validamente, a todo - lo que se había estudiado y resuelto con anterioridad, enriquecido con la enumeración de funciones que tentativamente se incluyeron en el anteproyecto que ya mencionamos, que si bien se suprimieron, tienen importancia para conocer el punto de vista de la autoridad del trabajo, además de que la enumeración de - funciones se suprimió no por que fuera incorrecta, sino porque se estimó preferible el sistema de presentar simples conceptos generales.

B. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1. Concepto.

La nueva Ley Federal del Trabajo entra en vigor a partir del 10. de mayo de 1970, abrogando a la de agosto de 1931, abarca al igual que su antecesora, todas las partes de que se compone el Derecho del Trabajo; su observancia se extiende a - toda la República y su aplicación corresponde, como queda dicho, a las autoridades federales y locales, en los casos y términos que la misma Ley establece.

En los casos no previstos por la Constitución, en la nueva Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, o en los tra-

tados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133- de la Constitución, se tomarán en consideración sus disposicio nes que regulan casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de Justicia Social que se de rivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, - la Costumbre y la Equidad.

Entre las fuentes de Derecho del Trabajo que acabamos - de citar, a diferencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya no se encuentra el Derecho común, en consecuencia ya no son aplicables las Leyes Cíviles o Mercantiles, ni los Códigos Pro cesales Cíviles, Federales o Locales, en razón de que el Legis lador otorga autonomía a la Legislación Laboral.

Relativo a los Trabajadores de Confianza, la nueva Ley- Federal del Trabajo, como se ha dado en llamársele tiene una definición en su artículo 9°. , la que unicamente reunió las ca racterísticas que la anterior Ley mencionaba.

Asimismo, la Ley de 1970, crea un capítulo especial don- de se comprenden las disposiciones que rigen a los trabajado-- res de confianza; las disposiciones generales, título sexto , capítulo I, artículo 181 y en capítulo II, en los artículos -- del 182 al 186.

La Ley comprende algunas ~~otras~~ disposiciones relativas a los trabajadores de confianza en los artículos 9,49 frac--

ción III, 127 fracción II y 462 fracción II.

El concepto de trabajador de confianza, lo encontramos como ya se mencionó en el artículo 9º, de la Ley Federal del Trabajo en vigencia, el cual a la letra dice:

Artículo 9º.- "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".

La calificación de "Trabajador de confianza", ha sido materia de controversia, en virtud de que el término en sí resulta difícil de definir.

La mayor parte de los tratadistas de la materia atienden a las funciones de confianza para establecer la categoría de referencia, esto es, a la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Sin embargo varían con determinadas características.

Dice el maestro Euquerio Guerrero; para la calificación del trabajador de confianza, debe atenderse a la naturaleza de las funciones desempeñadas; 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.

Señala que los trabajadores de confianza, son aquellas personas que están estrechamente vinculadas con el éxito o el fracaso de la negociación y que tienen que conocer aspectos -- que en su mayoría no deben ser accesibles para todos los trabajadores. Que son personas de absoluta confianza del patrón, -- constituyéndose como los ojos y los oídos del propio patrón, -- sin que por esto sean los representantes del patrón.

Considera que esas funciones, para que sean calificadas como de confianza, deben ser realizadas en forma normal, o sea que precisamente el ocupante de un puesto de tal naturaleza -- debe tener como principal obligación, dirigir, inspeccionar, -- vigilar o fiscalizar los bienes de la empresa o patrón.

Los empleados de confianza, continúa diciendo este tratadista, contribuyen al desarrollo de la función patronal, propia del jefe, que abriga tanto relaciones internas en la negociación, como externas respecto de otras empresas, de las autoridades o del público en general; que no se puede concebir la-

existencia de una empresa, sanamente organizada, sin el grupo de empleados de confianza, pues la experiencia demuestra que - limitando el número de estos, la administración es deficiente y el manejo del negocio se ve constantemente entorpecido. (33)

Otro de nuestros ilustres tratadistas, el maestro Alber to Trueba Urbina, coincide con Euquerio Guerrero, al conside-- rar que los trabajadores de confianza son aquellos que reali-- zan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscaliza-- ción con carácter general y que comprenden a todas las funcio-- nes de la empresa, establecimiento o negocio. (34)

Al igual que los anteriores, el maestro Mario de la Cue va, califica a un trabajador como de confianza atendiendo a -- las funciones que desempeñan, aunque señala que es importante atender a determinados aspectos históricos para llegar a des-- cifrar y a entender el término.

En efecto, dice que a pesar de que la Ley Federal del - Trabajo de 1931 no contenía definición ni concepto alguno que permitiera determinar lo que debería entenderse por empleado - de confianza, se ocupó de ellos en sus artículos 48 y 126 frag-- ción X, haciéndolo en términos imprecisos, pues el primero de-

(33) Euquerio Guerrero. Ob. Cit. Pág. 59.

(34) A. Trueba Urbina.- Nuevo Derecho del Trabajo, ob.cit., pág. 320.

éstos preceptos parecía referirse a ellos como personas distintas de las que desempeñaban puestos de dirección o inspección de las labores, y que serían las personas que ejecutarán trabajos personales del patrón dentro de la empresa; en cambio, que la primera parte de la fracción X del artículo 126 parece identificar a los empleados de confianza con las personas que desempeñaban puestos de dirección, fiscalización o vigilancia. -- Que esta falta de precisión, inclusive, produjo vaguedad en -- las decisiones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Después de su estudio concienzudo dice el autor se llegó a la fórmula siguiente: Debe hablarse de empleados de confianza, cuando estén en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que deben reinar entre sus trabadores.

Fuera de estas diferencias, el autor en cuestión, coincide con el maestro Euquerio Guerrero al calificar al trabajador de confianza por la naturaleza de las funciones que desempeña, cuando tienen carácter general y cuando se refieren en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales. (35)

(35) Mario de la Cueva.- Ob. Cit. Pág. 152.

Por otro lado, el maestro Néstor De Buen, también califica al trabajador de confianza en los términos de lo establecido en el Artículo 9°. de la Ley Federal del Trabajo en vigor.- Sin embargo, también proporciona elementos importantes que se debieron tomar en cuenta para llegar a la calificación del trabajador de confianza. Indica que antes de la Reforma constitucional del año de 1962, que restablecía el principio de estabilidad en el empleo, la importancia del término era relativa, - ya que solo afectaba a las relaciones colectivas, en la medida en que el patrón se reserva siempre el derecho de nombrar al personal de confianza, mismo que no podía formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores. Que a partir de 1962, - el hecho de que un trabajador fuera calificado como de confianza adquirió especial importancia, en virtud de que en la fracción XXII, del inciso "A", del artículo 123 constitucional se permitió eximir al patrón, en algunos casos, de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

El problema adquirió entonces una importancia particular. Pero se dió el caso de que a falta de un concepto preciso en la Ley, se recurriera preferentemente a la contratación colectiva. Entonces se produjo un fenómeno curioso. Por un pacto celebrado entre dos personas ajenas al interesado, se definía un puesto como de confianza, y se dejaba al titular, sin haber sido oído, en una condición que podía resultarle peligrosa con vista a su permanencia en el trabajo. Es decir, que --

por virtud del convenio entre el sindicato y el patrón al que era ajeno el trabajador, quedaba establecida su situación en la empresa. Que de tal forma, la situación era injusta y anti jurídica.

De Buen considera que la necesidad que existía de remediar esta situación, fue la que originó la definición del trabajador de confianza en el Artículo 9°. de la Ley Federal del trabajo vigente, aunque el autor considera que el término sigue siendo ambiguo, y que requiere de interpretación y proyección en forma casuística en los contratos. (36)

Es conveniente hacer notar que algunos de estos autores sostienen el respeto que debe tenerse a los derechos de que -- los trabajadores de confianza tienen como tales.

Trueba Urbina sostiene que aún cuando por razón de sus labores, los trabajadores de confianza no sientan las inquietudes y anhelos de la clase obrera, frente a los patrones son trabajadores y tiene derecho a gozar de los privilegios que la -- legislación laboral establece en fávor de los trabajadores en general, salvo las excepciones que consigna la Ley por la naturaleza de los cargos que desempeñan, y que en ningún caso deben privárseles. (37)

(36) Néstor de Buen.- Ob. Cit. Pág. 443.

(37) A. Trueba Urbina.- Ob. Cit. Pág. 321

En la misma forma, Mario de la Cueva señala que los trabajadores de confianza son empleados que disfrutan de todos -- los beneficios del artículo 123 constitucional, con las modalidades que no destruyen aquellos beneficios derivados de la naturaleza de sus funciones. (38)

De idéntica manera Néstor de Buen se proclama en favor de que los trabajadores de confianza son trabajadores, según -- lo indica su nombre y dice que esto quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades -- que impone su naturaleza. (39)

2. FUNCIONES Y CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

El párrafo segundo del artículo 9°. de la Ley Laboral -- señala:

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.

CONCEPTO DE DIRECCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y FISCALIZACION:

(38) Mario de la Cueva.- Ob. Cit. Pág. 152.

(39) Néstor de Buen.- Ob. Cit. Pág. 443.

DIRECCIÓN.- La facultad de dirigir se otorga a una persona que ocupa determinado rango dentro de una organización, y a quien se le asignan funciones importantes para el debido desarrollo de los fines que persigue la negociación a que pertenece. El que tiene la facultad de dirigir a un grupo de personas, es responsable de la forma y términos en que se ejecuten los trabajos que ordena y del resultado final de los mismos.

Ejercer la acción de dirigir equivale a mandar, a ordenar, a explicar y comunicar al subordinado que es lo que se quiere o desea que haga en relación con un trabajo determinado, la manera como se debe desarrollar y el resultado final que debe obtenerse.

El que está investido de facultad de dirigir, tiene la jerarquía de jefe, y de la buena o mala forma como ejerce ese don de mando que se le ha conferido, depende el éxito o el fracaso en el manejo de los intereses que la negociación pone a su cuidado.

La dirección puede tener varias jerarquías. Existe dirección en altos funcionarios, en intermedios y en personal que puede tener menor jerarquía dentro de la organización; pero si la acción de mando que realiza se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de la Institución, sus intereses, su funcionamiento, la realización de sus fines, la se

guridad de sus instalaciones, nos encontramos en presencia de una persona que tiene a su cargo funciones de confianza, en -- los términos señalados por el artículo 9°. , segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

INSPECCION.- La función de inspeccionar se asigna a una persona para que examine, siguiendo lineamientos que previamente se han establecido, la calidad, resistencia, confección y -- demás características que de acuerdo con la técnica deba tener una obra o labor que se hubiese realizado por un trabajador o grupo de trabajadores.

Inspeccionar, es verificar que las cosas o actividades-- se han realizado en forma ordenada y siguiendo los conocimientos y reglas de un arte, especialidad, o profesión determinada.

La: persona que tiene otorgada la función de inspeccionar el resultado de un trabajo, puede hacerlo referido a trabajos que sean de su propia incumbencia, esto es, que correspondan a la misma dependencia a que él pertenece, o que por cualquier motivo le atañen de manera directa y son de su responsabilidad; o bien, puede tener esa facultad referida a trabajos-- que no corresponden a su dependencia, pero de los cuales tiene obligación de dar cuenta.

La inspección de un trabajo y obra determinada, se hace

cuando está terminada, esto es, cuando el responsable de la - elaboración, creación o confección, entrega acabado el trabajo que se le hubiese encomendado.

Sin embargo, la inspección también puede realizarse en cualquier fase o desarrollo del trabajo u obra que se esté realizando, con la finalidad de que puedan detectarse imperfecciones, desviaciones o errores que puedan deslucir, dañar, deteriorar o perjudicar el trabajo en cuestión.

Se inspecciona para comprobar que las cosas van por buen camino, que los trabajos se están desarrollando bien que los - gastos corresponden a los materiales empleados, que las adquisiciones de material son de buena calidad y de las características apropiadas; que las técnicas son las recomendadas por la industria, arte o profesión que se esté aplicando en el caso - particular, y que se están siguiendo los planes, programas órdenes que se hubiesen dado para la ejecución del trabajo.

La persona que inspecciona un trabajo u obra que se está realizando o que se hubiese terminado, está "cuidando los - intereses" de la Institución a que pertenece por cuanto realiza una acción protectora que permite la realización de los fines de la empresa.

Si la función de inspección que tenga encomendada una-

persona determinada, está vinculada con el éxito o fracaso de los fines perseguidos por la organización, o si tiene estrecha correspondencia con los intereses, funcionamiento, realización de objetivos, guarda y seguridad de su maquinaria, instalaciones y productos, nos encontramos en presencia de una persona que realiza funciones de confianza de las comprendidas en el Artículo 9º, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

VIGILANCIA.- La función de vigilancia se otorga a una persona a quien por razón de rango, jerarquía o categoría, es responsable de cuidar que las acciones de otros se realicen -- dentro de los cauces establecidos, a fin de que no causen daño, pérdida, menoscabo o perjuicio en los intereses y en el patrimonio del organismo de que se trate.

El que vigila está alerta, atento, cuidadoso, y realiza una acción consistente en preservar los bienes, instalaciones y demás propiedades de la institución que ésta pone a su cuidado.

Vigilar es seguridad, es resguardo; significa protección de algo, y si de la forma como se realice esta función depende la subsistencia de la empresa, de sus intereses, de su crecimiento, de su funcionamiento en sentido amplio, nos encontramos ante una actividad de confianza que está consignada en el Artículo 9º., segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

FISCALIZACION.- La función de fiscalizar, se concede a una persona para que se interiorice de la forma, condiciones, características en que se ha realizado o se está realizando un trabajo o servicio determinados, bien referida esta actividad a detectar situaciones irregulares, omisiones o errores que se hubiesen generado voluntaria o involuntariamente por parte del trabajador, o de los trabajadores que intervienen en el trabajo u obra motivo de fiscalización. Dichas anomalías o irregularidades que son descubiertas mediante la acción de fiscalizar, pueden constituir, en ocasiones faltas menores, y en otras verdaderos delitos que caen dentro del campo del Derecho Penal.

El que fiscaliza se interioriza de las acciones ejecutadas en la realización del trabajo u obra, pero no por cuanto hace a su resultado final, ni a su acabado o perfección física, sino que averigua, indaga, penetra en el interior de la confección o realización del trabajo, para descubrir acciones ocultas que se hubiesen realizado indebidamente y que causen perjuicio o daño al interés legal o económico de la organización, independientemente de que hubiese existido lucro indebito por parte del infractor, o acción intencionada de conseguir el resultado que se condiera incorrecto.

Quando la función de fiscalizar repercute en forma directa con la supervivencia misma de la empresa, de sus intereses, su funcionamiento, la realización de sus fines y objeti--

vos, nos encontramos también con el elemento de confianza que indica el segundo párrafo del Artículo 9°. de la Ley Federal del Trabajo.

Los conceptos de dirección, inspección, vigilancia, y --fiscalización que hemos señalado, pueden darse en una persona que labore para un institución, empresa o establecimiento en forma individual o combinada, pero si existe en el desarrollo de sus actividades alguna o algunas de esas funciones, y si es tan estrechamente unidas con el logro eficaz de las finalidades que persigue la organización, con la guarda y protección de sus intereses, con el adecuado funcionamiento de sus actividades fundamentales, con la realización de sus logros, con la confidencialidad, discreción y lealtad necesarias, y en la realización de trabajos personales del patrón dentro de la Institución, empresa o establecimiento, como son las de planeación, realización de objetivos, administración, manejo, y cuidado de intereses económicos o del patrimonio de los mismos en que se labore, existirá la característica de confianza que alude el párrafo segundo del Artículo 9°. de la Ley Federal del Trabajo.

El Maestro Cantón Moller, en su libro "Los Trabajos especiales" en la Ley Laboral Mexicana, establece 5 grupos de --trabajadores de confianza, según lo señala el artículo 9°.

1°.- Labores de Dirección.- Dentro de ellas, podemos -- considerar a los Consejeros, ya individuales, ya como integrantes de Consejos, los Asesores y los Funcionarios ejecutivos, - que tienen a su cargo fijar las políticas generales de la empresa.

2°.- Ejecutores de las políticas generales y cuyas decisiones obligan a la empresa, dentro de este rubro, pueden quedar ubicados los Gerentes, Administradores, Auditores y en - general, quienes están directamente al frente del manejo empresarial.

3°.- Labores de Inspección.- Donde se incluyen las actividades referentes a Control de Calidad, Estado de la Maquinaria y Equipo, conservación de edificios y otras similares.

4°.- Labores de Vigilancia y Seguridad de las instalaciones, la conservación de existencias e inclusive en algunos-casos la entrada y salida del personal.

5°.- Las que se relacionan con trabajos personales del patrón; aquellos que tengan acceso a informaciones políticas o actitudes patronales.

Siguiendo al Maestro Cantón, respecto a las condiciones que debe tener el cargo de confianza, señalados en los grupos-

1 y 2, esto independientemente de la persona que ocupe el cargo señala: "Que deben de actuar por iniciativa propia, es decir, tiene a su cargo la marcha general de la empresa; representan frente a los trabajadores, al patrón, defendiendo los intereses de éste, su relación de dependencia o de subordinación es muy reducida por la misma libertad de que gozan; son responsables de los resultados de la empresa, no solo frente a los trabajadores, sino frente al mismo patrón o los accionistas ante quién pueden responder en términos de derecho común - por su culpa, negligencia o imprevisión que ocasionen daños y perjuicios.

En resumen, se trata de la actuación misma de la empresa patrón, son sus órganos de planeación y dirección, así como de representación, dentro de éstos, deben incluirse por ejemplo: - Miembros del Consejo de Administración, Asesores, Directores, - Gerentes, Contralores, Auditores, Apoderados, Contadores Generales, entre otros.

Por lo que hace a las labores de confianza señalados en los grupos 3 y 4, el Maestro Cantón dice: "que las labores de vigilancia y fiscalización de carácter general, como órganos de ejecución, pero sin determinar la forma, es decir, que realizan las tareas bajo la dependencia y dirección de los organos sociales". (40)

El 5°. , grupo señalado con anterioridad se refiere a -- los trabajadores que desempeñan servicios personales del pa-- trón. El maestro Néstor de Buen nos dice, "que en realidad és te tipo de trabajadores hacen lo que el patrón por sí mismo po dría hacer". (41)

Se trata de trabajos que realizan sus inmediatos colabo radores que, por la proximidad en la que se encuentran tienen además acceso a las políticas y secretos empresariales.

Recurriendo a la Doctrina, el Lic. Euquerio Guerrero, - señala que el propósito que tuvo el legislador fue el de refe- rirse a categorías superiores de empleados para no incluir a- todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de- las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscaliza ción, así como también disponer que se trata de actividades -- realizadas en forma normal, es decir, que precisamente, el ocu pante de un puesto de tal naturaleza debe tener como principal obligación, inspeccionar, vigilar o fiscalizar. (42)

De acuerdo con ésta Tesis, debe entenderse por función- de carácter general, no solo aquella cuya radio de acción com- prenda a toda la Institución, pues es obvio que de considerarse así, únicamente, el director general de ésta tendría el ca- rácter de confianza, sino también a aquella que se realiza en-

(41) De Buen L. Néstor.- Derecho del trabajo.- Tomo I.- Pág. - 446

(42) Euquerio Guerrero.- Ob. Cit. Pág. 43.

forma normal, común y esencial a la vida misma de la Institución, a los intereses y fines genéricos, a través de cualquiera de sus agencias, sucursales, establecimientos, etc..

La Tesis expuesta tiene su apoyo en estos últimos conceptos que recoge el Artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo. De modo que hay funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, se dan en la empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, o en cualquiera de sus establecimientos, unidades técnicas, sucursales, -- agencias u otras semejantes, que sean parte integrante de la misma y contribuyan a la realización de sus fines.

Es necesario aclarar, que a todo lo largo de la Ley Federal del Trabajo, se establece una diferencia entre empresa y establecimiento.

Cuando existe pluralidad de establecimientos en una empresa, la situación jurídica en cada una de ellos puede ser, y de hecho es distinta, tanto en la contratación colectiva o individual del trabajo, como por lo que se refiere a la autonomía de cada unidad.

Por ello, la ley Laboral ha hecho tal diferenciación, -- por lo que resultan obvias la independencia y autonomía que -- presentan los dos conceptos, que a su vez producen efectos y --

consecuencia jurídicas, según se trate de una o de las otras: a grado tal, que todo lo que existe en la empresa, puede haberlo o no en el establecimiento en idénticas condiciones, en lo que a las normas del trabajo se refiere.

En el caso concreto, las funciones de dirección inspección, vigilancia y fiscalización que identifican a los trabajadores de confianza, así como aquellos que se relacionan con -- trabajos personales del patrón, se pueden presentar tanto en -- la empresa, como en cada uno de los establecimientos que la -- constituyan, pues es evidente que cuando el Artículo 16 del Código Laboral emplea la frase "para los efectos de las normas de trabajo", se está refiriendo a todos los que se contienen -- en la Ley Federal del Trabajo dentro de los cuales se encuentra aquella que reglamente el trabajador de confianza, o sea, -- el Artículo 9°.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria pronunciada en el expediente R-7-23/61, formado con el -- pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, presentado -- por el Sindicato Flores Magón de obreros de la fábrica de hilos para coser "Cadena, S.A. de C.V." en contra de dicha empresa, distingue entre empresa y establecimiento, señalando que -- cualquiera que sea la denominación de éstos, cada uno de ellos nace, en acción, suspende sus actividades y muere, sin que -- afecte la vida y la acción de los restantes ni de la propia em

presa; de lo cual se desprende que, si bien todos concurren a la consecución del fin general, la distribución posee una gran importancia en las relaciones laborales, que llega hasta la posibilidad de celebrar contratos colectivos con cada uno de los establecimientos, y con mayor razón para que en ellos existan trabajadores que desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con total independencia de las que desempeñan las mismas funciones en otro establecimiento, - sucursal, agencia, etc., o de la propia empresa y de la matriz misma.

Pero la Ley Laboral todavía va más allá al considerar - en plena autonomía e independencia en cuanto a la suspensión - de los trabajos se refiere, no solo a las empresas y a los establecimientos, sino también a partir de éstos últimos, cuando en su Artículo 428 dispone que "la suspensión de los trabajos puede afectar a toda una empresa o establecimiento, o a parte de ellos" por lo que aún en departamentos, secciones o fracciones del establecimiento, cualquiera que sea el nombre que se les dé, pueden existir válidamente, trabajadores de confianza que realicen cualquiera de las funciones del Artículo 9°.

Iguales consideraciones justifican la existencia en la empresa, en el establecimiento, o en partes de éste, de los representantes del patrón de que habla el Artículo 11 del Código Laboral.

Además, la presencia de trabajadores de confianza y de representantes patronales en los establecimientos, se funda jurídicamente en lo que sobre el particular y expresamente señalan los Artículos 47 fracción II, y 182 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, la fracción II del Artículo 47 señala:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo: incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos en contra del patrón sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, o establecimiento".

Lo anterior, implica el reconocimiento del legislador - en el sentido de que existen trabajadores de confianza en el establecimiento, porque el personal directivo o administrativo del mismo contra el que se puede cometer cualquiera de las causas de rescisión relatadas, indudablemente tiene tal naturaleza.

Por otra parte, el Artículo 182 dispone 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, lo que supone la existencia de fun-

ciones en el establecimiento que por ser semejantes a las otras que existen de confianza, no pueden ser inferiores a éstas y - por lo mismo tiene tal naturaleza.

En cuanto a la "Generalidad" de que habla la Ley, el -- maestro Baltasar Cavazos Flores opina "Es verdaderamente lamen- table el que este precepto (se refiere al Artículo 9°. de la - Ley) contenga dos párrafos contradictorios: el primero es co- rrecto, ya que efectivamente el nombre que se dá a los contra- tos, no determinan la naturaleza de los mismos, contradice al- segundo que previene que determinadas funciones tienen el ca- rácter de confianza solo cuando tengan carácter general, lo -- cual no es exacto.

Ejemplo: En una empresa existen varios contadores, si - nos atenemos a lo expresado por el segundo párrafo, solo sería empleado de confianza el Contador General y no sus auxiliares, lo cual resulta absurdo, máxime que la primera parte del Artí- culo determina que no es la designación que se dé al puesto si no la naturaleza de las funciones desempeñadas y es indiscuti- ble que los Contadores, aunque no tengan la designación de "Ge- nerales", desempeñan siempre labores de confianza". (43)

La parte final del párrafo segundo del Artículo 9°. de- la Ley Laboral, se refiere a las funciones "Que se relacio-

(43) Baltasar Cavazos Flores, Los Trabajadores de Confianza, - Edit. Jus. México 1979, Pág. 33.

nan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Respecto a estos trabajadores se puede decir que son - los que están en contacto inmediato y directo con el patrón, - que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen los secretos de la empresa que escuchan o se enteran de -- las conversaciones más íntimas y que por todas estas razones - deben gozar de ilimitada e irrestricta confianza en lo que concierno a sus discreción y celo.

Es pertinente aclarar, que las actividades que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento son de dos tipos:

Las conectadas directamente con las funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización que competen al - patrón como tal; y las estrictamente confidenciales, que contribuyen al desarrollo de la función patronal, tanto en las relaciones internas de la empresa como en las externas, respecto de otras empresas, de las autoridades o del público en general.

3.- DISPOSICIONES ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La nueva Ley Federal del Trabajo contempla a los traba-

jadores de confianza en el título sexto, "Trabajos Especiales". Capítulos I "Disposiciones Generales" y II "Trabajadores de Confianza" y los preceptúa en su Artículo 9°. , del mismo ordenamiento mismo que ya fué tratado en el presente trabajo, por lo que se pasará a hacer una breve análisis de los Artículos que comprenden las disposiciones especiales que regulan las relaciones laborales de los trabajadores de confianza.

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".

Para redactar este artículo y las reglamentaciones especiales a efecto de proteger efectivamente a los trabajadores - que prestan dichas labores, se tomaron a colación algunas circunstancias; principalmente, que por la naturaleza de la función que se desempeña, debe precisarse en su reglamentación, - puesto que las disposiciones generales dejan lagunas de lamentables consecuencias.

Debe de aclararse que los trabajadores de confianza por las funciones que desempeñan y de ciertas características especiales contenidas en la Ley, en cuanto a algunos aspectos se les reglamenta especialmente, lo que quiere decir, que salvo estas modalidades, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en la Ley.

El siguiente artículo que se refiere a los trabajadores de confianza es el 182 que habla de las condiciones de trabajo de los mismos y nos dice: "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".

Este precepto como podemos observar pugna por el principio de igualdad con los demás trabajadores, pero a nuestro modo de pensar nos atrevemos a decir que estas condiciones deben superiores a las que tiene un trabajador de planta, debido a que el trabajador de confianza debe reunir mayores características, entre éstas debe tener: capacidad, profesionalismo, confianza del patrón, etc.. Es por lo que pensamos que debe tener mejores condiciones de trabajo; pero si no las tiene por -lo menos no deben ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 183 "Los trabajadores de confianza no podrán -formar parte de los Sindicatos de los demás trabajadores ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de Huelga, ni podrán -ser representantes de los trabajadores en los organismos que -se integran de conformidad con las disposiciones de la Ley".

Este artículo trata de resolver las cuestiones relativas a las relaciones entre trabajadores de confianza con los demás trabajadores diciendo que no pueden formar parte de sus sindicatos, pero esto no implica que se organicen en sindicatos especiales, los trabajadores sostienen de manera invariable que los trabajadores de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros. Por las mismas razones sostienen los trabajadores que los de confianza no deben ser considerados en los recuentos, por que ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos.

El Dr. Baltazar Cavazos Flores, respecto al ingreso de los trabajadores de confianza en los sindicatos de los demás trabajadores nos dice:

"Resulta realista esta disposición, ya que los trabajadores de confianza en muchas ocasiones, por no decir que en todas, tienen intereses diferentes y a veces contradictorios con los demás trabajadores, además se posesionan, por su preparación, de los mejores puestos" (44)

y continúa diciendo del artículo en mención:

(44) "Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemática", Por el Dr. Baltazar Cavazos Flores, Editorial Trillas, 11a. Edición, México 1981, Pág. 271.

"Se ha criticado el hecho de que los empleados de confianza sean excluidos de los recuentos de huelga, ya que también ellos son trabajadores y también resultan afectados con la suspensión de las labores y en caso de que la huelga fuera declarada inexistente no tendrían derecho alguno a salarios caídos. Dicha exclusión no sólo es injusta, sino inmoral y anticonstitucional" (45)

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".

Para dictar esta norma, se tomó en consideración que las condiciones colectivas de trabajo se aplican por regla general a los trabajadores de confianza, pero que es posible que en los contratos individuales de este personal se establezcan condiciones distintas con la limitación ya indicada de que no deberán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes.

Este precepto fué duramente debatido dentro del recinto legislativo.

(45) Dr. Baltasar Cavazos Flores, Ob. Cit. Pág. 227

El C. Diputado Jorge Durán Chávez opinó que dicho artículo deja a salvo los derechos de los trabajadores de confianza para pactar directa y personalmente las condiciones en que han de laborar.

Estos trabajadores son personas a quienes liga con el - Patrón, no sólo la relación laboral, sino lazos de otra índole, de conocimiento anterior, afectivos, de cercanía, etc., -- que permiten suponer en todo caso que han de inducir al patrón a un mejoramiento en la contratación de sus servicios.

Concluye diciendo que la Ley permite a los patrones -- pactar libremente con sus trabajadores de confianza mejores y -- mayores prestaciones que las otorgadas al personal sindicalizado .

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

Este artículo contiene una causal de despido aplicable a los trabajadores de confianza, consistente en un "motivo razonable de pérdida de confianza".

La figura del motivo razonable de pérdida de la confian-

za, según la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, "debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley".

La naturaleza jurídica de la relación de trabajo entre los trabajadores de confianza y un patrón, se cimienta fundamentalmente en la confianza.

El término "confianza", aplicado a los trabajadores que por las funciones que desempeñan están ubicadas en este contexto es difícil de determinar y precisar ampliamente.

El motivo razonable de pérdida de la confianza, como se señala en la exposición de motivos de la Ley de 1970, es una "circunstancia de cierto valor objetivo". Como se aprecia, no es posible crear una fórmula para enumerar o definir los "motivos razonables de pérdida de la confianza" que se adecúen a -- una "circunstancia de cierto valor objetivo."

Para que la rescisión se produzca, será indispensable - que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue injustifi

cado. Quedará a cargo del patrón acreditar la naturaleza del trabajo desempeñado a efecto de incluirlo dentro de las actividades de confianza, así como la prueba de la pérdida de ésta - en un caso de separación.

Es claro, que la causal de despido a que se refiere el artículo transcrito, se aplica únicamente a los trabajadores - de confianza, toda vez que se refiere a "un motivo razonable - de pérdida de la confianza", que es una causa especial de terminación de las relaciones de trabajo de este tipo de prestadores de servicios, diferente a las disposiciones generales de la Ley que determinan las causas de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, por lo tanto el patrón puede separarlos por las causas justificadas de rescisión que contiene - el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Este artículo prevé, que si a un trabajador de confianza se le despide por la pérdida razonable de la confianza y no por alguna de las causales de despido que señala la Ley Federal del Trabajo y tenía puesto de planta, puede regresarse a - él, ésta disposición es protectora de aquellos trabajadores --

que s^{on} promovidos de un puesto de planta a uno de confianza.

IV.- LIMITACIONES JURIDICO LABORALES DE
LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

- A.- EN RELACION AL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.
- B.- EN CUANTO A SU PARTICIPACION EN EL REPARTO DE UTILIDADES.
- C.- EN SU LIBERTAD SINDICAL O DE ASOCIACION PROFESIONAL-
Y EN SU INTERVENCION EN EL MOVIMIENTO DE HUELGA.

A.- EN RELACION AL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación". (46)

En el año de 1962, a iniciativa del Presidente Don Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, para restablecer en alguna forma el principio de estabilidad en el empleo.

El maestro Néstor de Buen, considera que antes de la mencionada reforma constitucional, "en realidad la importancia del concepto de trabajador de confianza era relativa y solo afectaba a las relaciones colectivas, en la medida en que el patrón se reservaba siempre el derecho de nombrar al personal de confianza, el cual no podía formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores". (47)

(46) Mario de la Cueva, Ob. Cit., Pág. 219.

(47) De Buen L. Néstor.- Derecho del Trabajo tomo I Pág. 444.

Al reformarse las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, y no referirse para nada a los trabajadores de confianza, la situación adquiere una importancia especial, pues los trabajadores considerados bajo el calificativo de "confianza" quedaban al margen de la estabilidad en el empleo a que se refieren las fracciones mencionadas, pues el patrón en algunos casos se liberaba de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización. y el artículo 124 IV de la Ley de 1931, - incluyó como caso de excepción, a los trabajadores de confianza.

La nueva Ley Federal del Trabajo, en el artículo 49 dice: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar - al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones. que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

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

III.- En los casos de "Trabajadores de Confianza".

IV.- En el servicio doméstico.

V.- Cuando se trata de "Trabajadores Eventuales".

Como es de observarse en la fracción III del artículo 49, los Trabajadores de Confianza, quedan en desventaja ante el patrón, puesto que éste, por Ley está exento de la obligación de reinstalar a este tipo de trabajadores, por lo cual, - la única salida que la Legislación dá, es mediante el pago de indemnización Constitucional de acuerdo al artículo 50, violando el derecho de defenderse ante la junta de conciliación y Arbitraje.

En México, precisamente en Monterrey, N.L., se presentó un caso laboral, que al promover juicio, un Contador General, - en contra de la Empresa en la cual había prestado sus servicios, ésta pretendió hacer valer su derecho de excepción consignado en la fracción III del artículo 49 y se resolvió que - en dichos casos, como el trabajador había negado tener el carácter de confianza, la sola y simple afirmación patronal de que el actor era de confianza no bastaba obviamente y que era necesario se abriera un incidente, para que sin entrar al fondo del litigio, se dilucidara previamente, si en realidad el trabajador era o no, de confianza. (48)

Con ésta resolución se estableció, que si un trabajador niega su carácter de confianza, compete al patrón probar que -

(48) Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito con residencia en Monterrey, N.L., Toca 213/60.

tiene tal carácter, sin que baste y dicho, en el sentido de que para él era de confianza.

Por lo demás, si el patrón logra probar en el incidente abierto que el trabajador era de confianza y que tenía tal carácter, según lo dispone el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, podrá hacer valer su derecho de excepción consignado en la Ley; con lo cual éstos trabajadores quedan fuera de la protección constitucional y de la estabilidad en el trabajo, principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo.

B.- EN CUANTO A SU PARTICIPACION EN EL REPARTO DE UTILIDADES.

La participación de los trabajadores de confianza en el reparto de utilidades, la contempla el artículo 127 de la Ley en vigencia, del cual solo transcribiremos las dos primeras -- fracciones por ser las relacionadas con el tema en estudio.

Artículo 127.- "El Derecho de los Trabajadores a Participar en el Reparto de Utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I.- Los Directores, Administradores y Gerentes Generales de las empresas, no participarán en las utilidades.

II.- Los demás trabajadores de confianza, participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

El Maestro Baltasar Cavazos Flores, opina al respecto, - "que la fracción IX del Artículo 123 (que se refiere a las utilidades de la empresa) no se refiere para nada a los trabajadores de confianza, por lo que, desde luego, la Ley reglamentaría de ella tampoco debería referirse a ellos, "ya que una Ley Reglamentaria no puede ir más allá de la Ley que Reglamenta".- (49)

El maestro Miguel Cantón Moller, nos dice lo siguiente,

"Esta disposición ha creado algunas confusiones y conflictos a las comisiones de empresa para el reparto de utilidades a los trabajadores. En efecto, el primer problema que se presenta es lo que se entiende por trabajador de "base", resulta que en muchos casos hay trabajadores permanentes, necesarios para el funcionamiento de la empresa, como por ejemplo -- los vendedores, que por consiguiente deben considerarse de ba-

(49) Baltasar Cavazos Flores.- Los Trabajadores de Confianza,- Ob. Cit., Pág. 47.

se y cuyos ingresos son promedialmente muy elevados, razón por la que absorben la mayor parte del 50% de las utilidades repartibles en proporción al salario. Estos trabajadores, por la naturaleza de sus funciones no deben considerarse como de confianza y entonces se presenta el conflicto.

El objeto de la Ley al señalar un salario máximo a los de confianza, fué evitar precisamente, que por lo alto de sus emolumentos absorbieran la masa mayor repartible, en perjuicio de los trabajadores de menor salario. Entonces la alta percepción de un grupo de trabajadores que deben considerarse de -- planta, viene a crear la situación de que ese alto ingreso aún vaya a aumentarse el 20% para considerar el reparto a los de -- confianza, que casi seguramente no tiene tan altas percepciones; se invierte entonces el objetivo de la Ley". (50)

La comisión que legislo sobre esto, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, manifestó, que para evitar abusos en el reparto de utilidades y evitar que -- los trabajadores de confianza se llevarán la parte grande del pastel, tendrían derecho a concurrir al reparto, pero éste será limitado en los términos de la fracción II artículo 127 de la Ley.

(50) Cantón Moller Miguel.- Los Trabajos Especiales en la Ley - Laboral Mexicana. Ob. Cit. Págs. 36 y 37.

C.- EN SU LIBERTAD SINDICAL O DE ASOCIACION PROFESIONAL Y EN -
SU INTERVENCION EN EL MOVIMIENTO DE HUELGA.

El artículo 123, fracción XVI, del apartado A de la --
Constitución establece la libertad de asociación profesional -
"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para -
coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando -
sindicatos asociaciones profesionales, etc."

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo estable--
ce: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones --
constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus resg
pectivos intereses".

La Asociación Profesional de patrones y trabajadores --
persigue distintos objetivos: La asociación profesio---
nal de los patrones tiene por objeto la defensa de sus dere---
chos patrimoniales y la asociación profesional de los trabaja-
dores tiene como objetivo luchar por el mejoramiento de las --
condiciones de trabajo.

Como se puede observar, nuestra Constitución Política -
no hace distinciones de trabajadores y permite a todos la sindica
ción para la protección de sus intereses; sin embargo los tra-
bajadores de confianza por la característica de las funciones-
que desempeñan están de tal manera vinculados con los empresa-

rios, que los demás trabajadores y la Ley no permiten que formen parte de sus sindicatos, pero ésto no les impide que constituyan sus propios sindicatos con base en la citada fracción XVI del Artículo 123 constitucional, esta clase de trabajadores tiene reconocido el derecho a formar sindicatos especiales; se trata en esta Ley de respetar hasta donde es posible el principio de igualdad con los demás trabajadores. Los artículos 183 y - 363 de la Ley Federal del Trabajo, resuelven que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores; lo que no obsta para que no puedan -- ellos formar sus propios sindicatos llenando los requisitos -- que la propia Ley señala entre los que se encuentran: que tengan por finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, que el sindicato se constituya -- con veinte trabajadores mínimo, debe registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje (locales) -- en los de competencia local.

Artículo 183.- "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomadas 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 la Ley".

Artículo 363.- "No pueden ingresar en los Sindicatos de

los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los Sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de "confianza".

El objeto de esta prohibición es asegurar la representación auténtica en los problemas sindicales que se suscitan entre capital y trabajo. Puesto que si se les diera intervención a los trabajadores de confianza, personas que por su relación con el patrón se podrían prestar a maniobras para obtener una situación favorable a sus intereses.

Para el Doctor Baltazar Cavazos, resulta realista esta disposición, ya que los trabajadores de confianza, en muchas ocasiones, tienen intereses diferentes y a veces contradictorios con los demás trabajadores.

Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus Sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios.

En resumen, se dice que si pueden tener sindicatos de trabajadores de confianza, pero es necesario saber quiénes de ellos tienen posibilidad real de sindicación por la naturaleza

de sus funciones.

Desde luego afirmamos que aquellos trabajadores de confianza que forman parte o constituyen un órgano del patrón, -- tal como el Consejo de Administración, la Dirección y Subdirecciones si las hay, las Gerencias o Administraciones, la Auditoría, Contraloría y Jurídico, por ejemplo, no pueden formar parte de un sindicato, pues siendo los representantes naturales del patrón, sería absurdo suponer que a la vez pudieran organizar un cuerpo de resistencia, como es el sindicato, o formar parte de él, pues no existiría posibilidad de defensa del empleador ni es de suponerse la resistencia u oposición contra sí mismo.

En cambio, si se puede entender y se justifica desde el punto de vista de la libertad sindical, protegida y aceptada -- en México no solamente en la Ley, sino en convenios internacionales, el agrupamiento en un organismo de defensa de los trabajadores de confianza cuya actividad está encaminada a cuidar de la producción, pero no a señalar las políticas de la empresa ni a obligarla en forma alguna en sus resoluciones. Tal es el caso de la vigilancia y de la supervisión no generales, que puede ser llevada a cabo por trabajadores cuya experiencia los ha capacitado para ello, así como por técnicos o por profesionales de la rama industrial de que se trate.

Se ha dicho que la necesidad de que estos trabajadores-formen sindicatos diferentes de los demás trabajadores, está - en que las labores que desempeñan normalmente están encaminadas a cuidar los trabajos y a dirigir la actividad de aquellos, en consecuencia, si formaran parte de la misma organización llegaría el momento en que, la identidad de intereses frente a la empresa, la unidad sindical y en ciertos casos hasta la disciplina del sindicato, impedirían que pudieran cumplir debidamente - con sus tareas. Es decir, en conclusión: Que no todos los trabajadores de confianza son sindicalizables, pero los que si lo son, por la naturaleza de sus funciones, deben estar separados- de los demás trabajadores, tal y como lo especifica la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Otras opiniones señalan que esta división creada por la Ley para los efectos de la sindicación, viene a crear una más profunda división, casi podríamos decir un enfrentamiento entre los trabajadores de confianza llamados de "cuello blanco", y -- los trabajadores que no lo son. Ahondar divisiones entre clases es contrario al objetivo del Derecho; la división y el en--frentamiento no pueden crear paz industrial, que es el objetivo final y definitivo del Derecho del Trabajo. (51)

(51) Miguel Cantón Moller, Ob. Cit., Página 33 y 34.

En relación a lo señalado por el artículo 183 de la Ley, en el segundo renglón, y que a la letra dice "ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga". El artículo 462 del mismo ordenamiento señala;

Artículo 462.- "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I.- La Junta señalará lugar, día y hora en que deba efectuarse:

II.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga".

Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras.

"Se ha criticado el hecho de que los empleados de confianza sean excluidos de los recuentos de huelga, ya que tam--

bién ellos son trabajadores y por ende resultan afectados con la suspensión de labores y en caso de que la huelga fuera declarada inexistente no tendrían derecho alguno a salarios caídos. Dicha exclusión no sólo es injusta, sino inmoral y anti-constitucional". (52)

(52) "Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada", Por el Dr. Baltasar Cavazos Flores, Ob. Cit., Pág. 227.

CONCLUSIONES

1.- Las normas del derecho del trabajo en su evolución han sido encaminadas a la protección de todo tipo de trabajador, buscando el aseguramiento de una existencia digna de la persona humana, - estas normas han sido de tal importancia, que se encuentran tuteladas por el Estado.

2.- Existen los trabajadores de confianza por la necesidad - de los patrones de delegar sus funciones a otras personas, por resultarles imposible la realización de todo el trabajo a ellos solos.

3.- Hay cierta diferencia entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo, la que señala el tiempo mismo de su nacimiento.

El contrato de trabajo se perfecciona en el momento en que - las partes se ponen de acuerdo respecto del trabajo que se va a desempeñar así como el salario que se va a devengar y la relación de trabajo es la prestación efectiva de un trabajo, esto es, principia cuando el trabajador inicia sus labores.

Por lo que los términos relación de trabajo y contrato de -- trabajo, no se contraponen, sino que se relacionan y perfeccionan -

conjuntamente.

4.- Los trabajadores de confianza son trabajadores en la acepción plena del término, por consiguiente deben gozar de todos los beneficios contenidos en el artículo 123 constitucional.

5.- El concepto de trabajador de confianza señalado en el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, me parece inobjetable, ya que el término confianza aplicado a los trabajadores es difícil de determinar y precisar ampliamente, por ende los vocablos dirección, inspección, vigilancia y fiscalización se emplearon en su acepción natural, los que considero han resultado satisfactorios.

6.- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza deben ser superiores a las que tiene un trabajador en general, debido a que el primero ha de reunir características especiales, como son, habilidad, capacidad, profesionalismo, honestidad, discreción, la confianza del patrón, etc. Y por consiguiente tienen mayor responsabilidad.

7.- Es necesario dar seguridad al trabajador de confianza respecto a la estabilidad en el empleo, evitando que este sujeto al capricho del patrón, quien con el simple argumento de la pérdida de la confianza se libera de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización. Con lo que éstos trabaja-

dores quedan en desventaja frente al patrón, el cuál por ley -- esta exento de la obligación de reinstalar y al margen tanto de la protección constitucional como de la estabilidad en el em--- pleo, principio que otorga caracter permanente a la relación de trabajo.

Por lo anterior, se desprende que se debe otorgar una -- protección jurídica a estos trabajadores, procurando que esta - opere mediante una reglamentación más efectiva y precisa en las normas legales, con lo que no estaría sujeta al criterio del -- patrón, la seguridad presente y futura del trabajador, ya que - sin estabilidad en el empleo las normas e instituciones del de- recho del trabajo se derrumban.

8.- En relación a la participación de los trabajadores - de confianza en el reparto de las utilidades de la empresa, con sidero necesario se destine un porcentaje de las mismas a este tipo de trabajadores, independientemente del que al efecto se - hace para los trabajadores sindicalizados o de planta dentro de la misma empresa.

Lo anterior, con el objeto de que los trabajadores sin- dicalizados o de planta de la empresa no vean disminuidos sus ingresos por este concepto al tener que compartirlo con los de confianza, aún con las limitaciones establecidas en la frac--- ción II del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, y así -

mismo el trabajador de confianza con la creación de un porcentaje especial no vería afectada su participación en las utilidades de la empresa, siendo ésta acorde a su salario y sus funciones o en su defecto de acuerdo con el patrón.

9 - Los trabajadores de confianza pueden formar sus propios sindicatos con base en la fracción XVI del artículo 123 --- constitucional y los artículos 183 y 363 de la Ley Federal del Trabajo.

La asociación profesional de los trabajadores de confianza tiene como objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo y cuya actividad esta encaminada a cuidar de la producción dentro de la empresa.

La sindicalización de los trabajadores de confianza implica el reconocimiento de la contratación colectiva y del ejercicio del derecho de huelga.

10.- Por lo que toca a la intervención de los trabajadores de confianza en los recuentos en los casos de huelga, opino que no es justo el que no se les tome en consideración, ya que también son trabajadores y como tales se ven afectados en sus salarios, toda vez que si la huelga es declarada inexistente no tendrían derecho al pago de los salarios caídos, lo que es anticonstitucional, ya que no fueron oídos y vencidos en juicio.

Por tal motivo considero que debe legislarse en el sen

tido de que si no son los trabajadores de confianza los causantes directos de la huelga estallada, a éstos se les debe de garantizar de alguna manera el pago de sus salarios, y encuentro como medio idóneo, que sea el patrón directamente quien deba de cubrir los salarios caídos a sus trabajadores de confianza, ya que éstos precisamente por el hecho de ser de la confianza - del patrón, es por lo que se encuentran limitados en su intervención en los recuentos en los casos de huelga.

11 .- Por lo que al derecho de preferencia corresponde, considero que para el otorgamiento de un puesto de confianza no es básicamente necesaria la antigüedad del Trabajador, ni su capacidad; sino que el patrón tiene libertad para seleccionar al - trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo por - ello al grado de confianza que le merezcan los candidatos; por ende, no basta contar con las mejores calificaciones obtenidas en cursos de capacitación, ni el hecho de contar con mayor antigüedad de departamento, pues el resultado del exámen de referencia y la antigüedad temporal no obligan al patrón a otor--garle al trabajador el puesto de confianza, por que tales exá--menes de capacitación y antigüedad podrán ser criterio de elección atendible por el patrón pero que no lo obligan.

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

1. Alcalá Zamora L. y Cabanellas Guillermo, "TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL", Editorial Heilista, República de Argentina, 1972, TOMO II.
2. Alonso García, Manuel, "CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO", -- Editorial Ariel y Esplus, Barcelona, 1967.
3. Cabanellas, Guillermo, "COMPENDIO DEL DERECHO LABORAL", Libros de Ediciones Argentinas, Buenos Aires, 1968,
4. Cabanellas, Guillermo, "CONTRATO DE TRABAJO", Bibliografía Omeba, Buenos Aires, Editorial Libreros, 1963.
5. Cabanellas, Guillermo, "EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CONTRATOS", Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1945.
6. Cabanellas, Guillermo, "INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL" - Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960, TOMO I.
7. Cantón Moller, Miguel, "LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY LABORAL MEXICANA", Editorial Cárdenas México, 1977.
8. Cavazos Flores, Baltasar, "EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA --

TEORIA Y EN LA PRACTICA", Editorial Jus, México, 1972.

9. Cavazos Flores, Baltasar, "LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA", Editorial Jus, México, 1979.
10. Cavazos Flores, Baltasar, "MANUAL DE APLICACION E INTERPRETACION DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1971.
11. Castorena, J. Jesús, "MANUAL DEL DERECHO OBRERO" México 1964.
12. De Buen Lozano, Néstor, "DERECHO DEL TRABAJO", Editorial - Porrúa, S.A. de México 1974, TOMO I.
13. De Buen Lozano, Néstor, "DERECHO DEL TRABAJO", Editorial - Porrúa, S.A. México 1981, TOMOS I y II.
14. De Buen Lozano, Néstor, "LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL", - Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
15. De la Cueva, Mario, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Editorial Porrúa, S.A., México 1980, TOMOS I y II.
16. Guerrero Euquerio, "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", Grá -- fico Galeza, México, 1960.

17. Pozzo, Juan, "MANUAL TEORICO PRACTICO DEL DERECHO DEL - TRABAJO", Adiar, S.A., Editores, Buenos Aires 1962, TOMO I
18. Ramírez Fonseca, Francisco, "SUSPENSION, MODIFICACION, TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO", Editorial Pac, S.A. - México, 1983.
19. Ruprecht, Alfredo J., "CONTRATO DE TRABAJO", Bibliografica-Omeba, Buenos Aires, 1960.
20. Sánchez Alvarado, Alfredo, "INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DE TRABAJO", Andrés Doria, S.A., México, 1967. TOMO I.
21. Tapia Aranda, Enrique, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Velux, S.A., México, 1978.
22. Trueba Urbina, Alberto, "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
23. Trueba Urbina, Alberto, "EL NUEVO ARTICULO 123o.", Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.

L E G I S L A C I O N .

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- 2.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentada por el Dr. Baltasar Cavazos Flores, Editorial Trillas, México, 1980.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1931, Comentada por Luis Muñoz, Editorial Porrúa, México, 1948.
- 4.- Ley Federal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A. 1980.