

301809
46
2y.



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO
ESCUELA DE DERECHO
Con estudios incorporados a la
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Régimen Jurídico de los Trabajadores de Confianza de Acuerdo con la Ley Federal del Trabajo

T E S I S

Que para obtener el título de:
Licenciado en Derecho
p r e s e n t a :
ALEJANDRO RESENDIZ TELLEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

La presente tesis fue elaborada en el Seminario de Derecho del Trabajo a cargo de su Director, señor Lic. Jorge Estudillo Amador.

La segunda revisión estuvo a cargo del señor Lic. Nicolás Pérez Chávez.

I N D I C E

INTRODUCCION	1
CAPITULO I: ANTECEDENTES HISTORICOS.	
1.1 El trabajo en la antigüedad	3
1.2 El trabajo entre los aztecas	6
1.3 El trabajo en la Colonia	8
1.4 El trabajo en el México Independiente	15
1.5 El trabajo en el México Contemporáneo	19
CAPITULO II: INTERPRETACION DE LAS FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	
2.1 El concepto trabajador de confianza en la Ley Federal del Trabajo	42
2.2 El concepto de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización	44
2.3 El carácter general de las funciones de los trabajadores de confianza	48
CAPITULO III: CONDICIONES DE TRABAJO	
3.1 Derechos y prestaciones	50
3.2 El derecho al reparto de utilidades	55
3.3 Rescisión de la relación de trabajo	58

**CAPITULO IV: TESIS DE LA H. SUPREMA CORTE
DE JUSTICIA DE LA NACION.**

- 4.1 Precedentes que no constituyen jurisprudencia 65
- 4.2 Tesis que constituyen jurisprudencia 74

CONCLUSIONES 77

BIBLIOGRAFIA 83

INTRODUCCION

El éxito de la producción en las empresas se debe principalmente al factor humano, por lo que resulta interesante distinguir la labor del trabajador de confianza de los demás trabajadores, en virtud de ser los encargados de desarrollar funciones de carácter empresarial, es decir que trabajan con objetivos que tienden a proteger intereses patronales, por lo que sus decisiones inclusive provocan modificaciones en la vida productiva de las empresas.

Por todo lo anterior el tema de la presente tesis lo divido para su estudio en cuatro capítulos de la siguiente manera: En el primer capítulo, pretendo determinar las condiciones en que se desarrollaron los trabajos en la primera etapa de la historia del hombre; en la época de los Aztecas: en la Colonia y en la etapa del México Independiente y Contemporáneo con el objeto de determinar los antecedentes históricos de los trabajadores de confianza.

En el segundo capítulo se analiza el concepto de trabajador confianza, sus funciones y el carácter general de las mismas. En el tercer capítulo se señalan y se comentan las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, o sea los derechos y prestaciones que van a regular la relación de trabajo, el derecho al reparto de utilidades y las causas que van a disolver dicha relación.

El cuarto capítulo contiene las tesis emitidas por la Cuarta

Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito de competencia genérica, así como por los Tribunales Colegiados de Circuito de competencia especializada en el ramo del trabajo, relacionadas con los trabajadores de confianza que regula la Ley Federal del Trabajo, con un breve comentario al final de las mismas. Finalmente se incluyen las conclusiones que a mi juicio se deducen del desarrollo de la presente tesis.

CAPITULO I: ANTECEDENTES HISTORICOS

El trabajo en la antigüedad

En trabajo entre los aztecas.

El trabajo en la Colonia.

El trabajo en el México Independiente.

El trabajo en el México Contemporáneo.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1 EL TRABAJO EN LA ANTIGUEDAD.

La importancia del trabajo como factor de producción es un hecho tan antiguo como el hombre, toda vez que sin el trabajo no hay posibilidad de producción y de progreso, además de ser el factor más importante para la creación de bienes.

Lo anterior en virtud de que la naturaleza como el capital a pesar de ser factores que concurren a la creación de bienes, se encuentran subordinados al trabajo, porque el capital, requiere siempre del trabajo para su creación y la naturaleza, aunque es capaz por sí sola de desarrollar bienes que sirven para satisfacer las necesidades del hombre, no entra en la vida económica sino cuando el hombre, mediante su trabajo la pone en condiciones de servirle como es el caso de la recolección de frutos, toda vez que no se convierten en bienes sino cuando el hombre los recoge o toma por sí mismo para satisfacer su hambre o su necesidad de vestido o vivienda. Por lo tanto es válido afirmar que el trabajo, es el factor fundamental de la actividad económica.

Ahora bien, en la época antigua se distinguieron dos tipos de hombres, el hombre nómada y el hombre sedentario. "El hom

bre nómada ejercitaba una actividad impedido por su misma forma de vida. Esta actividad lo era por cuenta propia y estaba encaminada a la adquisición de medios necesarios para su subsistencia. Por lo demás, el hombre primitivo no vivió bajo un régimen de propiedad, si se exceptúa el hecho de que considerase como propias, privativas, las herramientas que construyó por sí mismo, para el logro de los medios necesarios a su sustento. En tal sentido puede admitirse como correcta la afirmación marxista relativa a que la ley económica fundamental del régimen de la comunidad primitiva fue la de producir los medios indispensables para la existencia de dicha comunidad, con ayuda de instrumentos de producción rudimentarios y a base de trabajo colectivo.

"El hombre sedentario, en cambio, crea relaciones más duraderas con la tierra, de la que obtiene determinados productos, y a la que irá configurando a través de sucesivas parcelaciones, como patrimonio propio, que le ata y vincula en mayor medida a una demarcación determinada." (1)

La primera forma de prestación de servicios en esa época fue bajo el régimen de esclavitud, cuya característica fundamental consistió en que el poder del señor sobre el esclavo fue absoluto. La sociedad apareció dividida en dos grandes grupos o sectores; el de los hombres libres y el de los esclavos, estos últimos sin derecho y considerados como cosas. De

(1) MANUEL ALONSO GARCIA. "Curso de Derecho del Trabajo". Editorial Ariel. España. 1971. p. 52.

esta manera, la esclavitud constituyó el fundamento de una situación social cuyo origen fue cualquiera de estas causas: la guerra, la insolvencia del deudor, el nacimiento de madre esclava, la condena penal y por disposición de la ley. "Conceptuado el esclavo como cosa, el objeto de la relación de trabajo era el esclavo mismo, no su prestación. En puridad de principios, diremos que ni siquiera la relación era posible ya que ésta requiere la condición de personas en las que aparecen como sujetos de la misma, y el esclavo no lo era, para el Derecho. Como es fácil deducir de lo dicho, se trata más que de una dependencia en la que fundar un vínculo jurídico, de una anulación de la libertad que, al reconocer al esclavo únicamente como objeto, convierte en prácticamente imposible la existencia de relaciones jurídicas de trabajo." (2)

Como lo señala Rafael Caldera "Dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas, puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas el trabajo forzado constituía el régimen general de trabajo." (3). Lo anterior porque la característica principal de dichas civilizaciones, era el aprovechamiento del trabajo ajeno mediante la imposición coactiva, de tal manera que la esclavitud era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y cooperar en el trabajo armónicamente, siendo la nor-

(2) MANUEL ALONSO GARCIA. Ob.cit., p.53.

(3) RAFAEL CALDERA. "Derecho del Trabajo". Editorial El Ateneo. Tomo 1, 2a.edición, 3a.reimpresión. Argentina. 1972. p.91.

ma de trabajo la voluntad de los señores, de lo que resulta que poco se sabe sobre los antecedentes de trabajadores que en la antigüedad desarrollaron labores similares a las que realizan los trabajadores de confianza de la actualidad.

1.2 EL TRABAJO ENTRE LOS AZTECAS.

Es cierto que poco se sabe sobre las condiciones de trabajo entre los aztecas, como la jornada de labores, el salario y las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, toda vez que la escasa información deriva realmente de meras suposiciones. Ahora bien, en lo que han estado de acuerdo los historiadores, es que los trabajos se distinguían en dos categorías; los trabajos comunes y los especializados. En cuanto a los trabajos comunes, como lo afirma J. Jesús Castorena, fueron "todos los oficios que no requerían 'mucho arte', era del dominio de los pobladores del Anáhuac, la satisfacción de las necesidades más elementales se hacía por el trabajo propio. El cultivo de la tierra, la cosecha, el apartamiento del grano y su transformación, los tejidos, etc., eran operaciones que efectuaban todos: hombres libres y esclavos, excepción hecha de los señores y de los sacerdotes." (4) El mismo autor afirma en lo referente a los trabajos especializados "Las labores complicadas eran desempeñadas por ver-

(4) J. JESUS CASTORENA. "Manual de Derecho Obrero" Talleres de Producción de Artes Gráficas "Cuauhtémoc" S.C.L. México. 1942. pp. 36-37

daderos artesanos conocedores del oficio y preparados en él mediante un aprendizaje largo (carpinteros, canteros, orifices, pintores, talladores en madera, alfareros, fabricantes de jícaras, tejedores en ropa y vestidos para señores, reyes y sacerdotes, curtidores, tejedores en esteras, artistas en pluma, zapateros, fabricantes en armas, etc." (5)

Para que pudiera ser más práctico el cobro de los impuestos, los artesanos de un mismo oficio vivían en un barrio determinado de la ciudad pagando un tributo que cubrían con productos de su industria y a pesar de ser precisamente una causa externa el hecho que provocaba la reunión en sus barrios, se establecieron nexos internos de importancia, de tal manera que existió un jefe y festividades propias, con la particularidad de que los artesanos concurrían a los mercados en busca de trabajo, prestando sus servicios a la persona que los contrataba, según la referencia que hace Hernán Cortés en su Segunda Carta de Relación dirigida a Carlos V, respecto de lo que encuentra en Tenochtitlan: "Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días muchas personas trabajadores y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales." (6)

Ahora bien, no podemos dejar de hablar del trabajo forzado,

(5) J. JESUS CASTORENA. Ob.cit., p. 37.

(6) Citado por NESTOR DE BUEN LOZANO. "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa. S.A. México. 1978. p. 265.

ya que "la esclavitud aunque no con los caracteres de la de los pueblos europeos, también existió." (7). Había en la época de los aztecas los prisioneros de guerra que generalmente eran sacrificados a los dioses, aunque podían ser conservados como esclavos así como existía el esclavo por crímenes, quien podía volver a la libertad una vez cumplida su condena. La pobreza en que caían las familias fue un motivo más para que la esclavitud persistiera y por lo tanto el hombre o la mujer por su propia voluntad podían darse como esclavos, o el pobre podía dar a sus hijos como esclavos, para hacer menos pesadas las atenciones del hogar. "El esclavo era tratado con humanidad, ya que tenía habitación, objetos de su propiedad, un pedazo de tierra, mujer, hijos y sólo estaba obligado a trabajar en la construcción de la casa del amo, en labrar el campo del señor y en las labores periódicas o de temporada, fuera de estas obligaciones era libre. Se le trataba por lo demás como a un verdadero pariente." (8)

1.3 EL TRABAJO EN LA COLONIA.

En la época de la Colonia se distinguen dos tipos de trabajo, el trabajo del campo y el trabajo de las ciudades. El trabajo en el campo se caracterizaba por ser un trabajo forzado, toda vez que "Los conquistadores consideraron que el hecho de la conquista constituía para ellos un doble derecho, el

(7) J. JESUS CASTORENA. Ob. cit. p. 37.

(8) Ibid p. 38.

de apoderarse de la tierra y el de apoderarse de los indios que en ella se encontraban. De ahí que lo primero a que proveyeron fue al reparto de las tierras en cuyo reparto se incluían los naturales que las habitaban. Los habitantes de la tierra tenían obligación de tributarles y servirles." (9). Ahora bien, con el pretexto de instruir a los indios en la religión católica y de tenerlos bajo su guarda y depósito, el conquistador siempre exigió de los indios, servicios personales y tributos sin limitación alguna.

El problema de la mano de obra fue uno de los más difíciles de resolver, durante la época de la Colonia, toda vez que por un lado los obreros españoles no se iban a trasladar a América para ocuparse, con igual o menor salario, en lo mismo que se ocupaban en su tierra y por otro lado los agricultores indígenas no iban a dejar sus tierras para convertirse en jornaleros mal retribuidos, como entonces lo eran en todas partes del mundo, siendo por lo tanto que no se encontró otra solución, que de forzar a los indios a suministrar la mano de obra. Primeramente se recurrió a la encomienda durante la conquista, pero como realmente fue imposible destruir dicho sistema, los Reyes de España lo reglamentaron, limitando las obligaciones de los indios e imponiendo deberes a los encomenderos. Para la interpretación de esa reglamentación la encomienda es el derecho que tenía el encomendero de reci

(9) J. JESUS CASTORENA. Ob.cit., p. 39.

bir el trabajo de los naturales a cambio del pago de un salario competente, a dar tiempo bastante para el descanso, con la prohibición de llevar a los naturales a climas distintos e insalubres así como de no ocuparlos en labores mineras. Pero todo esto no sirvió para que el trabajo forzado persistiera a pesar de haber sido reglamentado, ya que lo cierto es que la encomienda fue el derecho que tenía el encomendero de cobrar tributo a los naturales, cuyo monto no podía exceder de dos mil pesos al año, así como el derecho de exigir servicios de los indios que estaban sujetos a ella. "El tributo se pagaba generalmente en especie y en su cobro era auxiliar importante del encomendero el cacique del lugar." (10). De lo anterior se puede distinguir una actividad laboral que tiene semejanza con la de los actuales trabajadores de confianza, por la forma en que el cacique sustituye las labores del encomendero.

"La encomienda, duraba 'dos vidas', es decir, quedaban sujetos a ella, los naturales de la tierra al constituirse la encomienda y sus hijos:" (11). Pero como los españoles abusaron de los derechos que les daba la encomienda, ocupando a los indios continuamente en las actividades agrícolas, ganaderas o mineras, la Corona les privó de dichos derechos hacia mediados del siglo XVI e inmediatamente después se adoptó el sistema llamado del servicio personal. Este servicio personal prevaleció hasta casi el final de la época Colonial

(10) J. JESUS CASTORENA. Ob.cit., p.40.

(11) Ibid p. 40.

"Tendía este sistema a repartir lo más equitativamente la carga de trabajo que se imponía a los indios y el beneficio que de esta carga recibían los españoles: todos los indios estarán obligados ahora a dar el servicio (antes sólo los indios de encomienda), y todos los empresarios españoles tendrían derecho ahora a recibir el servicio (antes sólo los encomenderos). Distribuida así la carga de trabajo, tocó a cada indio, al año, mes y medio aproximadamente de trabajo." (12) Más o menos a mediados del siglo XVII, el servicio personal fue suprimido, con excepción de las minas, quedando privados de este servicio los dueños de las haciendas agrícolas y ganaderas, y como la mano de obra seguía siendo escasa, los propietarios al tener dificultades para procurársela, buscaron un procedimiento que se llamó peonaje. El peonaje consistió en arraigar y sujetar a los indios mediante anticipos de dinero en efectivo, a cuenta de los salarios que entregaba el patrón y como éstos eran ínfimos, la deuda continuamente crecía y se renovaba y por lo tanto el indígena sólo podía abandonar la hacienda en que trabajaba cuando terminaba de pagar su deuda.

En lo que respecta a la mano de obra asalariada, la mejor retribuida fue la que se laboró en el interior de las minas, "llegando los salarios más altos hasta alrededor de un peso diario." (13)

(12) WIGBERTO JIMÉNEZ MORENO "Historia de México". Editorial E.C.L.A. Cuarta Edición. México, 1969. pp. 256-257.

(13) Ibid. p. 257.

Por otro lado, en virtud de que el obraje tuvo las mismas dificultades para procurarse trabajadores, el patrón solo pudo retenerlos, usando el mismo sistema de la hacienda, esto es mediante el endeudamiento, padeciendo el trabajador las mismas injusticias que padeció el peón en las haciendas. "No extraña, por ello, que la mayoría de estas fábricas fuesen verdaderas cárceles y que el tratamiento que en ellas se daba a los trabajadores fuese igual o peor que el dado entonces a los presos en las prisiones públicas." (14). Ahora bien, los naturales rebeldes fueron los esclavos en la época de la Colonia en virtud de estar en desacuerdo con la conquista y con las condiciones derivadas de la misma, siendo por lo tanto objeto de toda clase de transacciones comerciales, para que realizaran toda clase de trabajos sin que el propietario tuviera alguna obligación para con ellos.

En virtud de que los españoles implantaron en México los sistemas jurídicos de su época, organizaron los oficios en gremio, por lo que el trabajo en las ciudades fue el de los artesanos. La finalidad básica del Gremio consistió en regular el trabajo entre sus asociados y el mantenimiento de un monopolio frente a terceros, o sea frente a los que no eran socios del gremio, de tal manera que siguió tratando de conseguir la igualdad de condiciones de trabajo para sus miembros, limitando a tales efectos la libre competencia, objetivo que

(14) WIGBERTO JIMENEZ MORENO. Ob. cit., p. 257.

obligaba a la reglamentación de la técnica industrial, del control de instrumentos de fabricación, del régimen de explotación de la mano de obra, de la inspección, del comercio, por lo que la organización gremial controló la mercancía, fijaba precios y organizaba la forma de trabajo en orden a su mayor rendimiento, todo lo anterior, basado en una estructura jerárquica, integrada por aprendices, compañeros u oficiales y maestros. El aprendiz debía instruirse en el oficio, con la característica de obediencia al maestro y con un período de aprendizaje que podía abarcar entre cuatro y seis años. Los oficiales o compañeros fueron una categoría que se caracterizaba por haber pasado el período de aprendizaje sin llegar al grado de maestro, y por lo tanto llegó a ser una persona que cubría las condiciones de maestro por sus conocimientos, pero contratado como obrero. El maestro representaba en el gremio, la categoría más elevada, llegando el momento en que se hacía cada vez más difícil el logro de la maestría, al existir sobre todo una dificultad considerable que provenía de una exigencia denominada, obra maestra como requisito imprescindible para acceder a la maestría. Así el Gremio se convirtió en la unión de maestros a través del poder ejercido por ellos mediante sus tres requisitos esenciales exigidos para ostentar dicha condición, siendo éstos los siguientes:

1. Capacidad apreciada por los jefes de profesión u oficio.
2. Pago de los derechos, con frecuencia onerosos, señalados como necesarios.

3. Compra de la profesión al señor y al rey.

En lo que respecta a la actividad industrial, ésta se encontraba regida y meticulosamente canalizada a través de los gremios, los cabildos y los monarcas, quienes reglamentaban y vigilaban el cumplimiento de dichos ordenamientos, mismos que determinaban dónde, quiénes y cuándo podían ejercer las profesiones artesanales, cuáles habían de ser los materiales, el peso, la medida, la calidad y la forma de los productos industriales e inclusive a qué precio debía venderse cada uno de éstos. Por lo anterior, la industria en la Nueva España abarcó dos grandes ramas, la gremial y la capitalista, siendo en el taller gremial, donde tuvo su asiento la mayoría de las industrias, como la platería, orfebrería, herrería, etc., por lo que sólo unas pocas se fincaron sobre fábricas u oficinas propiedad de una persona o compañía y cuyos operarios libres eran jornaleros. En esta clase de industria capitalista, por la forma de relación entre el dueño y el trabajador, habría que incluir el obraje o fábrica de tejido, el trapiche o fábrica de azúcar y la llamada en la época Colonial de oficinas, o sea las fábricas de manteles, tocinos, cecinas, etc., siendo lo más importante de estas fábricas, como se indicó anteriormente, el obraje, que abundó en las regiones laneras.

Ahora bien, la riqueza de la Colonia era enorme, pero sólo era disfrutada plenamente por pocos, pues la riqueza de gran rendimiento estaba acumulada, o en manos de la Iglesia o en

manos de una pequeña aristocracia terrateniente, minera y mercantil. Este reducido grupo lo integraban los criollos y los españoles, que eran los propietarios de las grandes haciendas y minas más ricas, así como eran propietarios de las grandes casas mercantiles y monopolizadores del comercio exterior sucesivamente. Existía una reducida clase media, formada por los agricultores, artesanos, comerciantes y profesionales que tenían fortunas o ingresos de cierta consideración, participando también de la referida prosperidad. Por otro lado, las clases inferiores por ser económicamente débiles, como los indios, los mestizos y las castas asalariadas y agricultores pobres en su mayoría, no mejoraron casi de condición, pero en general nada cambió para los individuos de las clases bajas, quienes siguieron padeciendo limitaciones económicas y soportando el desprecio de las gentes de clases económicamente superiores.

1.4 EL TRABAJO EN EL MEXICO INDEPENDIENTE.

"La Independencia del país si bien no se caracterizó por la adopción de medidas legislativas que hubieran modificado los cuadros de trabajo descritos, de hecho produjo hondas transformaciones en ellos. Es cierto que la esclavitud fue abolida mediante una medida legal: pero ésta produjo seguramente menos efectos reales que aquellos que se hicieron derivar de la desaparición del dominio español." (15)

(15) J. JESUS CASTORENA. Ob. cit., p. 108.

No hay demasiada información respecto a esta época que podría mos ubicarla entre 1821 y 1856. Según expone Guadalupe Rivera Marín "hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaban un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios, de tres reales diarios -sin que la jornada hubiera disminuído en más de una hora- lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos." (16)

"Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios fueron creadas hacia 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna e inclusive son de aquella misma época las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros, según nos dice Guadalupe Rivera Marín, quien agrega que se trataba, además de crear fondos de beneficencia, mediante la aportación de cuotas semanarias para el socorro de los beneficiarios, con el objeto de establecer, en última instancia cajas y bancos de ahorro." (17)

"La Reforma encontró todavía con existencia efectiva muchos de los antiguos gremios, cuyas cofradías poseían bienes in

(16) Citado por NESTOR DE BUEN LOZANO. Ob. cit., p. 272.

(17) NESTOR DE BUEN LOZANO. Ob.cit., p. 93.

muebles cuantiosos. Hubo por lo tanto, ese movimiento, de incluir en propiedad aquellos organismos." (18). Por lo anterior, con el surgimiento de las leyes de Reforma, los gremios perdieron la fuerza que detentaban en la Colonia, de tal manera que, sin el apoyo del Estado, todo mundo pudo libremente elegir la actividad que más le convenía a sus intereses.

En realidad la situación económica y demográfica nacional dejaba mucho que desear. "En 1856 -señala Gastón García Cantú- nuestro país tenía poco más de 7 millones de habitantes. El valor de la producción agrícola ascendía a unos 210 millones de pesos anuales... Había 8 fábricas de papel 46 de hilados y tejidos -movidas por maquinaria- que producía más de 870 mil piezas de manta al año. En otras fábricas más pequeñas se elaboraban, principalmente, aguardientes de caña, jabón, aceites, vasijas, alfarería, loza; una variedad cuyo valor anual, con el de las telas, se hizo ascender a cerca de 100 millones de pesos." (19)

A pesar de que los españoles perdieron la preeminencia política, conservaron sus propiedades y tanto ellos como los criollos y como la población mestiza acomodada explotaron a la población indígena, desconsiderablemente, bien desposeyéndola de sus propiedades, bien reduciéndola a una servidumbre de hecho.

(18) J. JESUS CASTORENA. Ob. cit., p. 108.

(19) Citado por NESTOR DE BUEN LOZANO. Ob.cit., p.272.

El obrero es objeto de vejaciones, convirtiéndose en mercancía de la que dispone libremente el patrón, al amparo del capitalismo que el propio Estado representaba. "Una comisión presidida por Ponciano Arriaga elaboró el proyecto de constitución que, discutido y reformado durante largas sesiones (desde el 16 de junio de 1856 hasta el 5 de febrero de 1857), se convirtió en código político de nuestra nación." (20). Aparece la inquietud por atender el problema de los trabajadores. "Más bien por seguir la corriente legislativa que prevalecía en el mundo, que por buscar una solución a algún problema de trabajo, la Constitución Política de 1857 en su artículo 5 sentó el principio de la libertad de trabajo." (21)

El Congreso Constituyente reunido desde 1856 hasta 1857 aprobó el artículo 5 de la Constitución, cuya revisión años más tarde dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917 y su texto fue el siguiente:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro." (22)

(20) WIGBERTO JIMÉNEZ MORENO. Ob. cit., p. 470.

(21) J. JESUS CASTORENA. Ob. cit., p. 109.

(22) FELIPE TENA RAMIREZ. "Leyes Fundamentales de México 1800 1976." Editorial Porrúa, S.A. Séptima Edición. México. 1976. p. 607.

1.5 EL TRABAJO EN EL MEXICO CONTEMPORANEO.

Para la mejor comprensión del estudio del presente inciso, la época contemporánea empieza desde que ocupó Don Porfirio Díaz por primera vez la presidencia, es decir, a partir de 1884, al cesar en ella el General Manuel González, y conviene afirmar que es en la legislación, donde se plasma la lucha por la norma que favorezca a los trabajadores para levantar el nivel económico de vida, así como su dignidad de personas.

"Durante el régimen de Díaz, México logra considerables avances en el terreno económico y alcanza un auge material sin paralelo en su historia. Tan gran mejoramiento tuvo como bases la larga paz porfiriana y el tenaz esfuerzo que hizo el gobierno para fomentar la riqueza nacional. Al realizar esta obra de fomento, la administración de Díaz cometió dos graves errores, cuyas consecuencias pagaría caro nuestro país: el de abrir la puerta de par en par a las inversiones extranjeras y el de malbaratar las tierras baldías vendiéndolas a quienes las necesitaban menos, es decir a los poseedores de grandes fortunas." (23)

En lo que respecta a la situación que vivieran los obreros de las minas y de las ciudades, en los gobiernos de Porfirio

(23) WIGBERTO JIMENEZ MORENO. Ob.cit., p. 552

Díaz, que comprendieron desde el año de 1884, hasta 1911. Se observó que "la jornada de trabajo era muy larga pues oscilaba entre quince y doce horas; no estaba reglamentado el trabajo de las mujeres y de los niños; faltaba en muchos oficios el descanso dominical; no existía indemnización obligatoria de los accidentes; los salarios eran bastante bajos y sufrían reducciones mediante las tiendas de raya y también deducciones para el pago de servicios médicos y religiosos." (24). En aquella época la huelga fue el principal instrumento de lucha, que los trabajadores utilizaron para producir cambios. Entre el periodo de 1880 a 1900, hubo 75 huelgas en la industria textil; 60 en los ferrocarriles y 35 en la industria tabaquera, pero a medida que la industrialización avanzaba, en la época del porfiriato, la situación de los obreros empeora, porque el Gobierno de Díaz siempre apoyaba con decisión y energía a las empresas. "Es bien sabido que no existía ninguna legislación que protegiera de algún modo al proletariado de las ciudades y de los campos." (25)

Desde principios del año de 1906, comienza la agitación obrera, y es en Cananea donde Lázaro Gutiérrez de Lara organizó el Club Liberal de Cananea, por el descontento entre trabajadores de la empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre denominada The Cananea Consolidated Cooper Company,

(24) WIGBERTO JIMÉNEZ MORENO. Ob.cit., p. 557.

(25) JESUS SILVA HERZOG "Breve Historia de la Revolución Mexicana." Fondo de Cultura Económica. México. Séptima Reimpresión 1973. p. 49.

tanto por los bajos salarios como por los malos tratos que recibían del personal norteamericano. La situación era cada vez más difícil, hasta que el primero de junio de 1906, estalla la huelga, con Manuel M. Diéguez y Esteban B. Calderón como los dos principales dirigentes de dicho movimiento. "Aquí es preciso señalar el hecho de que fueron los mineros de Cananea los primeros que en México lucharon por conquistar la jornada de ocho horas y un salario mínimo suficiente para satisfacer, dentro de marcos humanos, las necesidades del trabajador y de su familia; fueron los primeros mártires de noble cruzada, héroes anónimos, precursores de la revolución social que había de transformar la fisonomía de la nación." (26)

En Río Blanco Veracruz, los obreros organizaron "El Gran Círculo de Obreros", con problemas similares a los que sufrían los obreros de Cananea. Como presidente de ese organismo estaba Rafael Moreno y como secretario Manuel Juárez, provocando con esa unión, que en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal se fundaran círculos afines, pero en virtud de que se ponía en peligro la tranquilidad del país, intervino el Gobierno de Díaz mediante la expedición de un laudo de fecha 5 de enero de 1907, que era contrario a los intereses de los trabajadores, porque establecía una vez más su posición al lado del capital, al obligar a reanudar labores en las fábricas que estaban cerradas y a que es-

(26) JESUS SILVA HERZOG. Ob. cit., p. 54.

tuvieran sujetos los obreros a los reglamentos impuestos o sea al reglamento que prohibía toda organización obrera. Este laudo provocó disturbios en Rio Blanco, porque los obreros se negaron a entrar a laborar con un saldo de doscientas víctimas entre muertos y heridos, porque una fracción del 12 Regimiento disparó sus armas contra la multitud.

Las causas del descontento general que reinaba en la primera década del siglo, las explica Blas Urrea de la siguiente manera: "El caciquismo: o sea la presión despótica ejercida por las autoridades que están en contacto con las clases proletarias, la cual se hace sentir por medio del contingente, de prisiones arbitrarias, de la ley fuga, y de otras múltiples formas de hostilidad y de entorpecimiento a la libertad de trabajo.

"El peonismo: o sea la esclavitud de hecho o servidumbre feudal en que se encuentra el peón jornalero, sobre todo del enganchado o deportado al sureste del país y que subsiste debido a los privilegios económicos, políticos y judiciales de que goza el hacendado.

"El fabriquismo: o sea la servidumbre personal y económica a que se halla sometido de hecho el obrero fabril a causa de la situación privilegiada de que goza en lo económico y en lo político el patrón, como consecuencia de la protección sistemática que se ha creído necesario impartir a la industria.

"El hacendismo: o sea la presión económica y la competencia

ventajosa que la gran propiedad rural ejerce sobre la pequeña, a la sombra de la desigualdad en el impuesto, y de una multitud de privilegios de que goza aquélla en lo económico y en lo político y que produce la constante absorción de la pequeña propiedad agraria por la grande.

"El cientificismo: o sea el acaparamiento comercial y financiero y la competencia ventajosa que ejercen los grandes negocios sobre los pequeños, como consecuencia de la protección oficial y de la influencia política que sus directores pueden poner al servicio de aquéllos.

"El extranjerismo: o sea el predominio y la competencia ventajosa que ejercen en todo género de actividades los extranjeros sobre los nacionales, a causa de la situación privilegiada que les resulta de la desmedida protección que reciben de las autoridades y del apoyo y vigilancia de sus representantes diplomáticos." (27)

El Gobierno porfirista, no se daba cuenta de lo que sucedía por desconocer la realidad imperante, de lo que resulta que la Revolución era inevitable. En lo que respecta a la agitación política en el país, se observa que se fundaron círculos liberales en varias ciudades de la República con ideas de atacar a la dictadura de Porfirio Díaz. En 1899 se fundó en San Luis Potosí, el Círculo Liberal Ponciano Arriaga, con el Ing. Camilo Arriaga, Juan Sarabia, Antonio Días Soto y otros más.

(27) Citado por JESUS SILVA HERZOG. Ob.cit., pp. 174-175.

En 1903, se reorganizó el Círculo Liberal en la ciudad de México, uniéndose al mismo, Santiago de la Hoz, Ricardo y Enrique Flores Magón, Alfonso Gravioto, etc., y fue hasta el primero de julio de 1906, en San Luis Missouri, Estados Unidos de América, cuando se expidió un documento de gran significación política, intitulado "Programa del Partido Liberal y Manifiesto a la Nación", firmado por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante, constituyendo según Alberto Trueba Urbina, "el primer mensaje de derecho social del trabajo a los obreros mexicanos." (28)

En lo que se refiere al capital y al trabajo, el documento contiene lo siguiente:

"21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de \$1.00 para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

"22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

"23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

(28) ALBERTO TRUEBA URBINA. "Nuevo Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, S.A. Quinta Edición. México 1980. p.3.

"24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

"25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc. a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

"26. Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergues de dichos patronos o propietarios.

"27. Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidente del trabajo.

"28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

"29. Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

"30. Obligar a los arrendadores de campos y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

"31. Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea como dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retrarde el pago de raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

"32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocu-

par entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de ex tranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

"33. Hacer obligatorio el descanso dominical." (29)

Estos puntos son reveladores de la situación económica y social en que se encontraba el proletariado mexicano a principios del presente siglo de donde se observa la preocupación que existía por reglamentar los trabajos especiales. Jesús Silva Herzog afirma que "muchos de los jefes revolucionarios en la etapa constitucionalista de la Revolución conocieron bien el Manifiesto y Programa del Partido Liberal y que, indudablemente, influyó en su pensamiento. Esta influencia se advierte con claridad en la Constitución de 1917, de manera particular en el artículo 123, que legisla en materia de trabajo." (30)

A fines de 1907 la mayoría de las personas preocupadas por la situación política, no veían con buenos ojos que el Vicepresidente Ramón Corral, impuesto en tal alto cargo por Don Porfirio Díaz fuera el sucesor del Presidente. En aquel año Díaz cumplía 77 años, sus amigos más íntimos, a pesar de que dudaban que terminara su período de seis años, a causa de su

(29) JESUS SILVA HERZOG. Ob.cit., pp. 115-116.

(30) Ibid p. 69.

avanzada edad, opinaban que debía reelegirse. La mayoría de la gente consideraba que el sustituto podía ser el General Bernardo Reyes gobernador de Nuevo León, el Licenciado José Ives Limantour, ministro de Hacienda o Don Teodoro Dehesa, gobernador de Veracruz, por lo que en consecuencia se organizaron grupos políticos.

Ahora bien, en el mes de diciembre de 1908, circuló un libro en Coahuila, con el título de "La Sucesión Presidencial en 1910", con el subtítulo, "El Partido Nacional Democrático", cuyo autor fue Don Francisco I. Madero. "El principal objeto del libro es lograr la formación de un gran partido político, que su autor denomina Partido Nacional Democrático." (31)

Respecto a las elecciones en México, Madero consideraba que el partido Nacional Democrático debería elegir su candidato para la vicepresidencia entre los miembros de su partido. Ese candidato ocuparía la vicopresidencia previo convenio celebrado con el Gobierno Porfirista, para que la presidencia la siguiera ocupando Porfirio Díaz. "Sin embargo, las ideas de Madero se fueron modificando de prisa, se fueron radicalizando y aclarando al calor de los acontecimientos. Siempre es la realidad la que impone a los hombres sus normas de conducta y sus ideas matrices. Si aquella cambia, ésta también." (32)

(31) JESUS SILVA HERZOG. Ob. cit., p. 77.

(32) Ibid p. 78.

De los grupos políticos, Revistas por ser partidarios del General Bernardo Reyes y el grupo político que integró el Partido Democrático, ambos con la fórmula para que ocupara la presidencia Porfirio Díaz y la vicepresidencia Bernardo Reyes o Benito Juárez Maza respectivamente, desaparecieron del escenario político quedando frente a frente en el campo de la contienda los reeleccionistas y los antirreeleccionistas Porfirio Díaz y Francisco I. Madero sucesivamente. "El Centro antirreeleccionista de México inició sus labores el 22 de mayo de 1909. Su actitud fue desde luego de oposición al régimen porfirista; fue una actitud valiente, patriota y de jugarse el todo por el todo a una sola carta." (33)

"El 15 de abril de 1910 se reunió la Asamblea Nacional Antirreeleccionista con delegados de todo el país, para designar candidatos a la Presidencia y Vicepresidencia de la República. Fue un acto cívico verdaderamente democrático y ejemplar. Don Francisco I. Madero resultó nombrado para la Presidencia por mayoría absoluta de votos, y Don Francisco Vázquez Gómez para la Vicepresidencia, con pequeño margen sobre su adversario, el licenciado Toribio Esquivel Obregón." (34). Por lo anterior Don Francisco I. Madero, se enfrenta al régimen del General Porfirio Díaz, para participar en la campaña presidencial de 1910 al amparo de los principios SUPRAGIO EFECTIVO NO REELECCION, que entusiasmaron a las masas para impedir

(33) JESUS SILVA BERDOG. Ob.cit., p. 84.

(34) Ibid p. 85.

que continuara al frente del Poder Ejecutivo el dictador Díaz.

"Don Francisco I. Madero acompañado de su esposa y del licenciado Roque Estrada, visitó varias poblaciones de la República en activa propaganda política." (35). Su última gira de propaganda electoral fue en el mes de junio de 1910. "En Monterrey hubo varios mítines con enorme éxito popular. El Gobierno ya no resistió, perdió la serenidad y la policía intervino abiertamente, y sin ningún disimulo. El día 7 fueron aprehendidos Madero y Estrada a petición del juez de Distrito de San Luis Potosí acusados de incitar al pueblo a la rebelión. Días después fueron trasladados a aquella ciudad e internados en la penitenciaría del estado. ¡Gravísimo error del porfirismo! Desde ese momento comenzó a crecer rápidamente la popularidad de Madero, quien apareció a los ojos del pueblo como víctima de un régimen despótico." (36)

Las elecciones para presidente y vicepresidente de la República se efectuaron el 26 de junio de 1910 y en consecuencia "El 1 de septiembre, el Comité Electoral de los partidos Nacionalista Democrático y Nacional Antirreeleccionista presididos por el Licenciado Federico González Garza, entregó al oficial mayor de la Cámara de Diputados un memorial de protesta por los incontables atentados y fraudes cometidos du-

(35) JESUS SILVA HERZOG. Ob.cit., p. 140.

(36) Ibid pp. 147-148.

rante las elecciones, pidiendo al mismo tiempo la nulidad del acto electoral." (37)

"La Cámara de Diputados contestó en los comienzos de octubre a los partidos coaligados, negando en un lacónico oficio, sin argumento alguno, la petición de nulidad del reciente acto electoral. González Garza declaró entonces que la acción legal de los partidos de oposición al régimen porfirista había terminado. Sólo quedaba un camino: la lucha armada con todas sus consecuencias." (38)

"Presionado en todas formas y a punto de ser apresado el señor Madero, se vio obligado a lanzar el "Plan de San Luis", que aparece firmado en San Luis Potosí el 5 de octubre de 1910 y en cuyo artículo 7 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, y triunfó.

"Al triunfo de la causa revolucionaria, en elecciones verdaderamente democráticas, fue electo Presidente de la República el señor Madero, iniciándose una nueva era política, económica y social. Como primer paso social se expidió a iniciativa suya el decreto del Congreso de la Unión del 13 de diciembre de 1911, que crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, pa

(37) JESUS SILVA HERZOG. Ob.cit., pp. 148-149.

(38) Ibid p. 149.

ra intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y trabajo: manifestación elocuente del intervencionismo del Estado y origen rudimentario de la jurisdicción laboral. Entre otras actividades, auspició la formulación del contrato y tarifas de la industria textil en 1912 y resolvió más de sesenta huelgas en favor de los obreros." (39)

En México, el derecho social nació hasta el advenimiento de la Revolución Mexicana a cuya sombra se expiden leyes de carácter social en favor de obreros, propiciando la celebración del Congreso Constituyente de 1916-1917 que transformaría la Revolución en Constitución de 1917, creándose como lo señala Alberto Trueba Urbina "un nuevo derecho social en las relaciones de producción económica." (40)

En lo que respecta a los ordenamientos que se expidieron una vez que triunfó la Revolución Mexicana, podemos señalar lo siguiente:

"La ley de Bernardo Reyes, del 9 de noviembre de 1906 establece la responsabilidad civil del patrón por infortunios de trabajo, debiendo conceder al trabajador asistencia médica, así como indemnización y pensión en caso de una inhabilitación." (41). El 2 de septiembre y el 7 de octubre, ambos de 1914, se expiden en Jalisco la ley de Manuel M. Diéguez y la de Manuel Aguirre Berlanga sucesivamente. En la primera ley

(39) ALBERTO TRUEBA URBINA. Ob.cit., p. 12.

(40) Ibid p. 145.

(41) ALBERTO BRICEÑO RUIZ. "Derecho Individual del Trabajo". Colección Textos Jurídicos Universitarios. UNAM.México. p.82.

se consigna "el descanso obligatorio del domingo, con excepción en los servicios públicos, alimentos, boticas, espectáculos, periódicos y trabajos de necesidad en fábricas y campos." (42). La segunda ley "contiene el concepto de trabajador como 'el obrero cuya labor no tenga fines administrativos.' Los empleados de comercio quedaron fuera.

"Establece una jornada máxima de nueve horas. Fija un salario diario mínimo general de \$1.25, para los mineros de dos pesos; y para los trabajadores del campo, sesenta centavos.

"Prohíbe el trabajo de los menores de nueve años: los mayores de nueve y menores de doce, con la obligación de concurrir a la escuela, para recibir la instrucción elemental.

"Los mayores de doce y menores de dieciseis años debían percibir un salario mínimo de cuarenta centavos diarios.

"Proteger al salario, al disponer que éste sea pagado en moneda de curso legal, cada semana. Prohíbe las tiendas de raya. "Como protección a la familia del trabajador, parte del salario le será entregado a ésta, para sufragar los gastos de alimentación.

"Cuando ocurran riesgos profesionales, el patrón queda obligado a efectuar el pago íntegro del salario e indemnizar al trabajador, en caso de inhabilitación. Se constituye una mutualidad con depósitos, por el trabajador, del 5% de sus salarios.

"Para dirimir las controversias que surjan entre trabajado-

res y patrones crea las Juntas Municipales." (43)

En el Estado de Veracruz se expide el 4 de octubre de 1914 la Ley de Cándido Aguilar, que consigna jornada, salario y descanso similar a la Ley de Aguirre Berlanga: "Crea la inspección del trabajo para vigilar el cumplimiento de la ley, integra las juntas de administración civil, dándoles un carácter independiente de la justicia civil, para dirimir las controversias obreropatronales. A los infractores de la ley impone multas de \$50.00 a \$500.00." (44)

La Secretaría de Gobernación el 12 de abril de 1915 elabora el proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo que se conoce como Ley de Zubirán, "señala la necesidad de una jornada máxima de ocho horas. Los menores de dieciseis años tendrán una jornada de seis horas. Prevé la creación de un organismo que determine el salario mínimo por renglones o zonas económicas del país.

"En Yucatán se expide, el 14 de mayo de 1915 la legislación del General Alvarado, que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje." (45)

El primero de diciembre de 1916, Venustiano Carranza dirige un mensaje al Congreso en Querétaro y envía el proyecto del artículo quinto, mismo precepto que reproduce en términos g

(43) ALBERTO BRICENO RUIZ. Ob. cit., pp. 82-83.

(44) Ibid p. 83.

(45) Ibid. p. 83.

nerales el contenido en la Constitución de 1857. Como novedad consigna que el contrato de trabajo, sólo obligará a prestar el servicio convenido, por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

Surge, en el seno del Congreso Constituyente, la necesidad de ampliar los conceptos contenidos en el artículo 50. del proyecto con verdaderas garantías en beneficio de los trabajadores. Las discusiones a este respecto nos recuerdan por su particular trascendencia, las de la Asamblea Francesa en 1789, con motivo de la Declaración de los Derechos del Hombre. Cuatro dictámenes fueron necesarios y un gran número de una sección especial, dedicada a la regulación del trabajo y de la previsión social.

"En la sesión del 12 de diciembre de 1916, se dio lectura, por primera vez al dictamen del artículo 50. formulado por la Comisión integrada por Mújica, Román, Monzón, Recio y Colunga. Se propuso, entre otras cosas, la limitación de las horas de trabajo y el establecimiento de un día de descanso forzoso en la semana, sin que fuera precisamente el domingo. Igualmente la prohibición a los niños y a las mujeres, para el desempeño de trabajo nocturno en las fábricas. Volvió a presentarse en la sesión del 17 de diciembre, donde varios diputados solicitaron fuera retirado, por la serie de modificaciones que debía sufrir." (46)

El artículo 123, fue elaborado mediante largas discusiones dando un paso importante nuestro país para satisfacer las demandas de la clase trabajadora, siendo cierto el hecho de que es propio del derecho mexicano, la idea de hacer del derecho del trabajo, un mínimo de garantías en beneficio de la clase económicamente más débil, y la de incorporar esas garantías en la Constitución por ser nuestra Carta Magna.

Ahora bien, la Suprema Corte de Justicia, en su ejecutoria del primero de marzo de 1958, Amparo Directo 2/938/2a, Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S.A., señala el antecedente que se refiere a la forma en que se utilizó por primera vez en México el concepto de empleado de confianza, de la siguiente manera:

"El concepto empleado de confianza fue utilizado por vez primera en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo 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 artículos 4, 48 y 126, fracción X de la Ley Federal del Trabajo." (47)

Nuestra legislación de 1931 en los artículos 48 y 126 fracción X, señalaba lo siguiente:

"Art. 48. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

(47) Citado por MARIO DE LA CUEVA. "Derecho Mexicano del Trabajo." Editorial Porrúa, S.A. México. 1966. p. 425.

Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.

"Art. 126. El contrato de trabajo terminará:

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

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

(48)

A pesar de que la citada legislación de 1931, no incluía ningún precepto que distinguiera entre el trabajador en general y los trabajadores de confianza, en la práctica laboral se empezó a observar que quienes representaban al patrón, o los que con más frecuencia tomaban decisiones, así como los administradores y los vigilantes "se les empezó a endilgar el mote de "empleados de confianza" ya que aunque ellos mismos eran también trabajadores, se consideraban "cuasi patrones" de todos sus subordinados.

"Estos trabajadores se empezaron a identificar cada vez más con las empresas donde prestaban sus servicios. En las discus

(48) Citado por BALTACAR CAVAZOS FLORES. "Lecciones de Derecho Laboral." Editorial Trillas. México. 1983. pp. 91-92.

siones de los contratos colectivos estaban siempre de parte del patrón, pues sabían de antemano que a ellos se les otorgarían siempre mejores prestaciones. Se convirtieron en suma en los privilegiados del Derecho Laboral." (49)

Fue en el proyecto de 1968 de la actual Ley Federal del Trabajo, cuando apareció bajo el rubro de trabajos especiales, la regulación de la prestación de los servicios de los trabajadores de confianza. "El concepto cambió el término de empleado de confianza, que se viene utilizando, por el de trabajador de confianza, a fin de dejar consignado, con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales, están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto, tales como: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etcétera." (50)

La Ley Federal del Trabajo de 1970 abrogó la legislación laboral de 1931 y dedicó el título sexto, capítulo II a los trabajadores de confianza con el propósito de regular la prestación de sus servicios y de diferenciarlos de los demás trabajadores en general.

(49) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Ob. cit., p.83.

(50) Ibid p. 94.

**CAPITULO II: INTERPRETACION DE LAS FUNCIONES DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA**

El concepto de trabajador de confianza

en la Ley Federal del Trabajo.

El concepto de dirección, inspección,

vigilancia y fiscalización.

El carácter general de las funciones de

los trabajadores de confianza.

CAPITULO II

INTERPRETACION DE LAS FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

En lo que respecta al estudio de los conceptos del Derecho, Virgilio Domínguez señala lo siguiente: "Existen en el derecho dos clases de conceptos: los generales y los particulares. Aquéllos se aplican a todas las ramas del derecho. Estos tan sólo a determinadas divisiones del mismo." (51). Por lo tanto, para que sea diáfano el estudio de las funciones de los trabajadores de confianza, inicialmente debemos comprender la terminología jurídica de algunas voces de índole laboral como son: trabajo, relación laboral, así como la interpretación del concepto trabajador de confianza de acuerdo a la legislación laboral vigente.

Manuel Alonso García precisa que "el tipo de trabajo que el Derecho Laboral toma en cuenta, a los efectos de su regulación especial, es el trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena." (52). Es productivo, porque satisface necesidades y crea utilidades y es por cuenta ajena, en virtud de que la titularidad de los frutos o productos del mismo lo son a distinta persona de quien presta el trabajo.

(51) Citado por EDUARDO GARCIA MAYNEZ. "Introducción al Estudio del Derecho." Editorial Porrúa, S.A. Vigésimaquinta Edición. México. 1975. pp. VII-VIII.

(52) MANUEL ALONSO GARCIA. Ob.cit., p. 49.

Para los efectos de nuestra legislación laboral vigente, se entiende por trabajo "toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio." (53). La distinción entre trabajadores manuales e intelectuales es nula, porque no pueden existir actividades que puedan conceptuarse sustancial y exclusivamente manuales o intelectuales, sino que existen servicios en los que ambos elementos, se entremezclan de modo que toda actividad manual requiere de la participación de la inteligencia, así como todo trabajo intelectual requiere de un aspecto de realización mecánica. Ahora bien, la condición de trabajador, resulta en la medida en que participa, como sujeto de una relación protegida por la Ley Federal del Trabajo, donde ya no se hace distinción entre trabajadores y empleados, sino que utiliza una sola denominación genérica para todos: "trabajadores".

La palabra relación indica el vínculo o comunicación entre dos o más personas. Su uso en la práctica laboral significa la conexión necesaria que se establece entre quien presta un servicio personal y la persona física o moral que como patrón recibe dicho servicio. Cuando esto sucede, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo, según lo previsto por la Ley Federal del Trabajo. Las relacio-

(53) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. "Ley Federal del Trabajo" Séptima Edición. Cía. Litográfica Rendón, S.A. México, 1986. pp. 35-36.

nes de trabajo son de dos tipos, individuales y colectivas. Las primeras tienen por objeto la realización de las prestaciones de servicios y en las segundas se establecen, mediante la firma de un contrato colectivo de trabajo, las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos y asimismo se establecen esas mismas condiciones mediante la celebración de un contrato-ley para que tengan validez en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional. En las relaciones colectivas intervienen empresas y sindicatos, y en las relaciones individuales participan sujetos definidos como: trabajadores y patrones.

El capital tiene el derecho de obtener utilidades y no sería posible la existencia de dicha probabilidad, si no fuera por que el patrón confía el éxito de sus empresas en los trabajadores en general, así como en aquellos que merecen de su confianza, basada en la naturaleza de las funciones desempeñadas, como es el caso de los trabajadores de confianza. En consecuencia ya que todos los trabajadores de una empresa, cuando prestan sus servicios, participan de la confianza depositada por sus patrones, resulta difícil precisar, el significado correcto del término "trabajador de confianza", en virtud de que puede distinguirse en la práctica laboral, la existencia de la confianza derivada de toda relación laboral

y de aquella que caracteriza al desarrollo de las funciones de los trabajadores de confianza. Guillermo Cabanellas afirma que la confianza como elemento inherente a todo contrato de trabajo se expresa en "el artículo 35 de la Ley italiana de empleo privado al declarar: "Todo miembro de una empresa debe cumplir con conciencia sus obligaciones de acuerdo con la respectiva posición en la comunidad de empresa. Con su conducta debe mostrarse merecedor de la confianza que deriva de la posición ocupada en la comunidad. En especial debe dedicar, con plena conciencia y responsabilidad, su actividad al servicio de la empresa, subordinándose al interés común." (54). De lo anterior se puede inferir que todo trabajador debe cumplir con diligencia y responsabilidad sus obligaciones, en virtud de haber sido favorecidos por la confianza que depositaron en ellos sus patrones, para que ocupen un puesto dentro de sus empresas, es decir que la confianza se deriva de una relación laboral.

El mismo tratadista señala: "El lugar que ocupan en la empresa y la responsabilidad en ellos delegada por el patrono, determinan que ciertos empleados actúen en funciones a las cuales se han confiado los intereses fundamentales del establecimiento." (55). Asimismo podemos deducir que los trabajadores de confianza se distinguen, porque las funciones que de-

(54) GUILLERMO CABANELLAS. "Contrato de Trabajo". Impreso en la República de Argentina, Buenos Aires, 1963. Bibliografía Oméba. p. 553.

(55) Ibid p. 555.

sarrollan se derivan de responsabilidades delegadas cuyo principal objetivo es la defensa de intereses fundamentales de las empresas o establecimientos.

2.1 EL CONCEPTO TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En lo que respecta a la ley laboral de 1951, Mario de la Cueva afirma: "Los artículos 48 y 126, fracción X de la Ley, son los que hablan de empleados de confianza, pero los términos a esos preceptos son vagos e imprecisos y han provocado serias dificultades en su interpretación y aplicación." (56). "El artículo 48 de la Ley parecía referirse a los empleados de confianza como a trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y por contra la fracción X del 126 parecía confundir a los empleados de confianza precisamente con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia." (57). Los empleados de confianza señalados en dichos artículos se clasifican en cinco grupos: dirección, vigilancia, fiscalización, inspección de las labores y empleados en trabajos personales del patrón, pero regidos por artículos distintos. "Por otra parte, las palabras empleadas por la ley, literalmente interpretadas, conducirían a nuevos errores: En efecto, los términos dirección, fiscalización y

(56) MARIO DE LA CUEVA. Ob.cit., p. 421.

(57) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Ob.cit., p. 92.

vigilancia son demasiado amplios, pues en una empresa existen numerosos puestos de dirección; hay menos puestos de fiscalización y nuevamente muchos de vigilancia, como veladores o personas encargadas de cuidar que no extravíen los objetos, mercancías, etc." (58)

Mario de la Cueva afirma: "Ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, debe hablarse de empleados de confianza." (59). Pero lo cierto es que la existencia de textos contradictorios como los de la legislación del 18 de agosto de 1931, obligó a los legisladores a señalar con mayor claridad las funciones de los trabajadores de confianza en la Ley Federal del Trabajo de 1970 de la siguiente manera:

"Artículo 9o. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de 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." (60)

El artículo que antecede distingue con mayor claridad las

(58) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Ob.cit., p.423.

(59) Ibid p. 423.

(60) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Ob.cit., pp. 35-36.

funciones de confianza, al dividir a los trabajadores de confianza en dos grupos, los que tienen una función general en la empresa o establecimiento y los que efectúan trabajos vinculados directa y personalmente con el patrón. Sin embargo el artículo de referencia no precisó el concepto de dichos trabajadores, porque la ley laboral vigente ya lo había hecho, al cambiar el término empleado de confianza que venía utilizando la Ley Federal del Trabajo de 1931, por el de trabajador de confianza, con el objeto de precisar que son trabajadores, para los efectos legales correspondientes.

2.2 EL CONCEPTO DE DIRECCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y FISCALIZACION.

En el presente inciso señalaremos el significado gramatical de cada una de las funciones de los trabajadores de confianza, así como la dilucidación en el entorno laboral. El diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española en su edición de 1984 contiene los siguientes conceptos: Dirección significa: "Acción y efecto de dirigir. //2. Camino o rumbo que un cuerpo sigue en su movimiento. //3. Consejo, enseñanza y preceptos con que se encamina a uno. //4. Conjunto de personas encargadas de dirigir una sociedad, establecimiento, explotación, etc. //5. Cargo de director. //6. Oficina o casa en que despacha el director o los directores. //7. Domicilio de una persona. //8. Señas escritas sobre una carta, fardo, caja o cualquier otro bulto, para indicar dón-

de y a quien se envía." (61)

Dirigir significa: "Enderezar, llevar rectamente una cosa hacia un término o lugar señalado. //2. Guiar mostrando o dando las señas de un camino. //3. Poner a una carta, fardo, cajas o cualquier otro bulto las señas que indiquen dónde y a quien se ha de enviar. //4. fig. Encaminar la atención y las operaciones a determinado fin. //5. Gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión. //6. Aconsejar y gobernar la conciencia de una persona. //7. Dedicar una obra del ingenio. //8. Aplicar a determinada persona un dicho o un hecho." (62)

Inspección significa: "Acción y efecto de inspeccionar. //2. Cargo y cuidado de velar sobre una cosa. //3. Casa, despacho u oficina del inspector." (63)

Ahora bien, inspeccionar significa: "Examinar, reconocer atentamente una cosa." (64)

Vigilancia significa: "Cuidado y atención exacta en las cosas que están a cargo de cada uno. //Servicio ordenado y dispuesto para vigilar." (65)

Fiscalización significa: "Acción y efecto de fiscalizar." (66)

(61) REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. "Diccionario de la Lengua Española" Vigésima Edición. España, 1984. p.503.

(62) Ibid p. 504.

(63) ENCICLOPEDIA ILUSTRADA EN LENGUA ESPAÑOLA. "Diccionario Lexico Hispano" Impresora y Editora Mexicana, S.A. de C.V. México. 1976.p.818.

(64) Ibid p. 818.

(65) Ibid p. 1419.

(66) Ibid. p. 663.

y fiscalizar significa: "Hacer el oficio de fiscal. //fig. Criticar y sindicar acciones u obras de otro." (67)

En lo que respecta al artículo 9 de la ley laboral vigente, Alberto Briceño Ruiz afirma: "El artículo 9o limita las funciones que caen en la categoría de confianza: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización:

"a) La Enciclopedia Universal Espasa Calpe, define "dirigir" como enderezar, llevar rectamente una cosa hacia un término o lugar señalado; guiar, mostrando o dando señas de un cambio; encaminar la intención y las operaciones a determinado fin; gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia o para el éxito de una pretensión. El criterio, aplicado a la materia laboral, significaría: establecer los lineamientos necesarios, las reglas para la prestación de los servicios de los trabajadores.

"b) Fiscalización deriva de fiscalizar; fiscalizar es criticar, sindicar y también averiguar las acciones y obras de otro, vigilar, inspeccionar. La fiscalización equivale a vigilancia o inspección.

"c) Vigilancia, en los términos de la enciclopedia mencionada es el cuidado y atención exacta de las cosas que están a cargo de uno; significa velar sobre una persona o cosa o atender exacta y cuidadosamente de ella. En nuestro derecho significa velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación de servicios de uno o más trabajado-

res.

"d) Inspección es la acción y efecto de inspeccionar. Inspeccionar es examinar, reconocer atentamente una cosa; cuidar de que se cumpla y ejecute aquello que está determinado. Aplicado a nuestra materia inspeccionar implica cuidar que se cumplan y ejecuten los lineamientos señalados para la prestación de servicios de uno o más trabajadores, criterio similar al dado para la palabra vigilancia.

"En consecuencia, fiscalización, vigilancia e inspección son términos sinónimos.

"Las funciones de los trabajadores de confianza se limitan a dirección e inspección, de carácter general, dentro de la empresa o establecimiento." (68)

Ahora bien, de los conceptos gramaticales señalados anteriormente por los diccionarios y de la opinión del tratadista Alberto Briceño Ruiz, podemos concluir que en el entorno laboral se puede aplicar como significado de las funciones de los trabajadores de confianza, lo siguiente:

La función de dirección será aquella que esté encaminada al manejo de la empresa o establecimiento.

Por ser términos sinónimos la inspección, la vigilancia y la fiscalización, podemos afirmar que como funciones laborales se deben interpretar como aquellas que estén encaminadas a cuidar o a velar por los intereses patronales de las empresas o establecimientos.

(68) ALBERTO BRICEÑO RUIZ. Ob.cit., p. 147.

2.3 EL CARACTER GENERAL DE LAS FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

En el presente inciso analizaremos el significado del grupo de trabajadores de confianza que tienen una función general en la empresa o establecimiento.

La primera parte del párrafo segundo del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala: "Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general..." (69). J. Jesús Castorena al referirse al carácter general de las funciones de los trabajadores de confianza expresa que: "Esta generalidad en el carácter de las labores crea confusión. Algunas personas llegan al grado de pensar que solamente los directores o gerentes, etc., "generales" y no así aquellos que tienen a su cargo áreas menores, son de confianza. Consideramos que la generalidad consiste en la responsabilidad sobre la producción: así los encargados de áreas específicas, de producción parcial, también tienen labores generales." (70) Si consideramos que el patrón tendrá éxito en sus empresas cuando confía los intereses fundamentales de las mismas en trabajadores que se distinguen por la naturaleza de sus funciones, resulta válido afirmar que dichas funciones se deben caracterizar por tener como principal objetivo, la responsa-

(69) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Ob. cit., pp. 35-36.

(70) Citado por BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Ob. cit., p. 97.

bilidad sobre la producción de las empresas o de sus establecimientos, por lo que podemos deducir, que la primera parte del segundo párrafo del artículo 9 de la ley laboral vigente no es lo suficientemente claro, por lo que merece una reforma en su contenido, para quedar de la siguiente manera:

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 que se relacionen con trabajos personales del patrón y las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan por objeto la responsabilidad total o parcial de la producción en las empresas o establecimientos."

CAPITULO III. CONDICIONES DE TRABAJO.

Derechos y prestaciones.

El derecho al reparto de utilidades.

Rescisión de la relación de trabajo.

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

3.1 DERECHOS Y PRESTACIONES

Diversos autores afirman que el fin del derecho es "procurar el orden en las relaciones de convivencia para el cumplimiento de los fines humanos y, como consecuencia, el bien común (la paz y el bienestar en dichas relaciones)." (71). Podemos afirmar que dicha finalidad encuadra en todas las ramas del derecho, como es el caso del derecho del trabajo, que procura lograr un justo equilibrio entre los factores de la producción. Para que ese justo equilibrio sea permanente, se requiere que en las empresas se establezcan condiciones de trabajo, mediante la implantación de contratos colectivos y reglamentos interiores, en virtud de que ambos contienen los derechos y las obligaciones de las partes que integran las relaciones de trabajo.

En lo que respecta a la normatividad del Derecho del Trabajo Miguel Bermudez Cisneros afirma que "La esencia misma del derecho del trabajo, requiere de una normatividad especial, que la hace convertirse por su forma de obligar, en una fuer

(71) Citado por FRANCISCO RAMIREZ FONSECA. "Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores." Editorial Porrúa. Pac. México, 1985. p. 33.

te del Derecho Objetivo y de Obligaciones Institucionales, ya que en muchas de sus disposiciones contienen obligaciones directas a los sujetos de la relación de trabajo, llámese patrón o trabajador; que algunas obligaciones son de hacer, otras de no hacer y otras de dar, pero todas encuadrables, dentro de la Teoría General de las Obligaciones." (72). El derecho consagra normas, cuyo respeto garantizan la paz social, siendo cierto que una vez trabada la relación laboral, surgen a favor del trabajador y del patrón una serie de derechos y obligaciones tendientes a protegerlos, y es por eso que se afirma que sin la existencia y el respeto de dichas normas sería imposible la actividad productiva. De la lectura a la Ley Federal del Trabajo vigente se aprecia que en ningún caso las normas contenidas en la misma privan a los trabajadores de confianza de los derechos que en su favor concede dicha ley, salvo las excepciones que la misma establece, toda vez que dichos trabajadores son sujetos del derecho del trabajo, aun cuando por razón de sus labores no sientan las mismas inquietudes y anhelos que los trabajadores que laboran con la categoría de obreros.

"Siendo la relación de trabajo de carácter sinalagmatico y oneroso, las obligaciones de una de las partes serán al mismo tiempo los derechos de la otra." (73). Por lo tanto resul

(72) Citado por FRANCISCO RAMIREZ FONSECA. Ob.cit., p. 41.

(73) MARIO DE LA CUEVA. "Derecho Mexicano del Trabajo." Librería Porrúa. México. 1938. p. 463.

ta evidente que como consecuencia de cada una de las obligaciones que el patrón adquiere, se produce el correlativo derecho del trabajador, para obtener el beneficio que deriva del cumplimiento de aquellas obligaciones.

El trabajador tiene el pleno derecho para exigir de la empresa donde presta sus servicios, el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones de sus patrones ya sean las que derivan de la Ley Federal del Trabajo o aquellas que se pactan en contratos, en virtud de que el Gobierno creó el mecanismo jurídico conveniente, es decir los tribunales del trabajo, para que las partes resuelvan sus controversias en el orden laboral, por lo que el trabajador puede ejercer las acciones concernientes a su derecho, con el objeto de obtener el cumplimiento de los beneficios derivados de dichas obligaciones así como formular las peticiones que correspondan, cuando el patrón omita el cumplimiento de los deberes que derivan del contrato de trabajo.

El primero y fundamental derecho que tiene el trabajador, es el de disponer de los medios necesarios para el cumplimiento de la tarea para la cual fue contratado, es decir que el patrón le proporcionará los útiles de trabajo indispensables y necesarios, así como le franqueará el acceso al lugar de trabajo, naciendo posteriormente el segundo y fundamental derecho que es, el pago de la remuneración concertada por el trabajo realizado, luego surgen en forma simultánea, obligacio-

nes que el patrón tiene para con el obrero, contándose entre ellas, el respeto y la consideración que aquél debe guardar en el trato con éste y su familia, siendo por lo tanto correlativo este derecho del trabajador, con la obligación de fidelidad y obediencia que debe guardar con el patrón para mantener el orden, subordinación y respeto mutuo que debe prevalecer en toda relación de trabajo.

Afirma Francisco Ramírez Fonseca que "La palabra obligación deriva del latín; obligatio, palabra compuesta de ob que quiere decir delante o alrededor y ligatio que significa atar, amarrar. De ahí que obligare se traduzca como atar alrededor de. Por lo tanto, obligación es la relación jurídica que ata al acreedor y al deudor, de tal manera que el primero puede exigir del segundo una prestación o una abstención." (74) Partiendo de la idea de que las obligaciones de una de las partes serán al mismo tiempo los derechos de la otra, se deduce que los derechos de los trabajadores se prevén en el Capítulo I del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo con el enunciado de Obligaciones de los patrones. Ahora bien, en virtud de que la ley laboral vigente prevé en su artículo 56 que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la misma, se puede afirmar que los derechos anteriormente mencionados les corresponden en forma análoga a los trabajadores de confianza.

(74) FRANCISCO RAMIREZ FONSECA. Ob.cit., p.36.

Fuera de lo estipulado en el Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, encontramos consignados en forma dispersa, multitud de derechos más como son: descanso obligatorio en la jornada continua, prima adicional por laborar en día de descanso dominical, prima por vacaciones, pago directo del salario al trabajador, derecho de participar en las utilidades de las empresas, pago por prima de antigüedad, pago por aguinaldo, derecho de preferencia, antigüedad y ascenso, etc.

Además de derechos, los trabajadores de confianza gozan de prestaciones contractuales que son pactadas con los patrones en diversos contratos empresariales de carácter individual. En la actualidad los trabajadores de confianza pactan todas estas prestaciones con sus patrones en forma superior a lo que establece la Ley Federal del Trabajo y por consiguiente a las prestaciones establecidas para los demás trabajadores que no son de confianza denominados como personal obrero, ayudantes generales o trabajadores calificados. En la práctica laboral se observa que las prestaciones contractuales son: fondo de ahorro, dispensa familiar, ayuda para renta de casa habitación, ayuda para funeral, ayuda para matrimonio, ayuda para comida diaria, premio por asistencia, premio por puntualidad, ayuda para actividades sociales, deportivas y culturales, descuento en la compra de artículos que la empresa produce, descuentos en la compra de artículos de almacenes comerciales, préstamo de dinero sin intereses, préstamo para compra de automóviles, préstamo de automóvil, pago de

colegiaturas y para algunos trabajadores de confianza de nivel ejecutivo y de sus hijos, el pago de membresías para clubes deportivos. Todo lo anterior resulta válido conforme a derecho, en virtud de ser prestaciones que superan a las que establece la Ley Federal del Trabajo, por lo que se deduce, que los trabajadores de confianza no se encuentran desprotegidos, cuando menos en lo que respecta a sus derechos y prestaciones.

3.2 EL DERECHO AL REPARTO DE UTILIDADES.

"Esta prestación fundamenta su naturaleza jurídica en la colaboración del trabajador en las actividades productivas de la empresa, o sea una participación directa en los resultados obtenidos por la misma, lo que origina precisamente el derecho a tal prestación. De esta naturaleza se desprende, que la misma resulta totalmente ajena a la que corresponde al salario, ya que la remuneración salarial corresponde única y exclusivamente por la simple prestación del servicio y no así la Participación de Utilidades, cuya naturaleza aleatoria significa que su derecho se origina en forma paralela a la obtención de resultados que la produzca." (75).

Por lo anterior resulta válido afirmar que el reparto de uti

(75) ANGEL DE LA VEGA ULIBARRI. "Participación de Utilidades Aspectos Laborales y Fiscales." Dofiscal Editores. 2a. Edición, México. 1985. p. 4.

lidades es un derecho adquirido de los trabajadores por el solo hecho de participar directamente en actividades encaminadas a la producción de las empresas. Ahora bien, si existiera el supuesto de que algunas empresas sustituyeran el derecho de participar el porcentaje del 10%, calculado sobre lo que la ley laboral reconoce como renta o ingreso gravable, por la entrega de una cantidad económica que supere en cantidad al porcentaje de referencia con el objeto de motivar a sus trabajadores y si consideramos que la Ley Federal del Trabajo establece los mínimos legales, resulta válido afirmar, que cualquier cantidad que supere dichos porcentajes y que sea entregada a los trabajadores por sus patrones, no viola ningún principio laboral. La situación cambia cuando la entrega se realiza en época de pérdidas, como lo señala con certeza Angel de la Vega Ulibarri de la siguiente manera: "resulta inconveniente la práctica empresarial de sustituir la Participación de Utilidades por una gratificación extraordinaria en época de pérdidas, en tanto que no sólo se desvirtúa la naturaleza de la prestación misma, sino que se lleva a la empresa a establecer una nueva condición de trabajo con carácter permanente, siempre y cuando así hubiere sido pactada tal prestación sustituta." (76)

Ahora bien, en lo que respecta a los trabajadores de confianza, La Ley Federal del Trabajo señala en la fracción II del

(76) ANGEL DE LA VEGA ULIBARRI. Ob.cit., pp. 4-5.

artículo 127 una limitación que se refiere a tomar como factor salario para efectos de participación, el del trabajador de planta o sindicalizado con mayor remuneración, aumentado en 20% siempre y cuando el salario del trabajador de confianza, resulte mayor que el del trabajador de planta o sindicalizado.

"Esta medida obliga en la práctica a las empresas a otorgar una remuneración extraordinaria a este tipo de colaboradores misma que sólo adquiere carácter obligatorio, cuando se pacte con los trabajadores en dichos términos, ya que de otra manera, el otorgamiento individual de la prestación por parte de la empresa, no implica para ésta la adquisición de una obligación en dicho sentido." (77)

Además la fracción I del mismo artículo señala otra limitación para la participación de utilidades, que se refiere a los trabajadores de confianza que poseen la categoría de directores, administradores y gerentes generales. "El antecedente de la limitación para estos funcionarios, se remonta a la consideración de que en épocas pasadas guardaban el doble carácter de colaboradores y accionistas de la empresa, por lo que se suponía que resultaba inequitativo el que participaran en el reparto de utilidades cuando también tendrían derecho a la percepción de dividendos. En la actualidad y en la mayoría de los casos, no existe tal dualidad, por lo que

(77) ANGEL DE LA VEGA ULIBARRI. Ob.cit., p.16.

la disposición resulta injusta, salvo cuando se trata de funcionarios con una remuneración demasiado elevada, lo que se traduciría en una participación excesiva, situación que sin embargo podría ser subsanada mediante una limitación hasta de determinado nivel de ingresos, como es el caso de los trabajadores de confianza." (78)

Por todo lo anterior, la Ley Federal del Trabajo merece una modificación al respecto, de tal manera que la fracción I del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo debe suprimirse por lo ineficaz, para que en su lugar se señale: "I. Los 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;"

Con esta reforma todos los trabajadores de confianza participarían en las utilidades de las empresas en proporción a su salario como única limitante.

3.3 RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

La fracción XXII del artículo 123, Apartado A de la Constitución de 1917, es un precepto que ha servido como ejemplo pa-

(78) ANGEL DE LA VEGA ULIBARRI. Ob.cit., p. 15.

ra el mundo, en virtud de que establece un principio fundamental en el derecho mexicano, al señalar que las relaciones de trabajo sólo pueden disolverse válidamente cuando exista una causa justificada y asimismo señala que en los casos de separación injustificada del trabajador, podrá éste optar entre el cumplimiento de la relación de trabajo o el pago de una indemnización.

"La ley reglamentó en dos capítulos distintos, los motivos de disolución de la relación de trabajo: el primero de ellos se ocupa de la rescisión y el segundo de la terminación de las relaciones de trabajo. En la exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, antecedente inmediato de la legislación vigente se dice que "esas denominaciones no son del todo apropiadas"; lo cierto es que la doctrina y la jurisprudencia las han elevado a la categoría de un principio técnico de clasificación de las causas justas de disolución de las relaciones de trabajo.

"La rescisión es la facultad que otorga la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluida cuando el otro miembro de la relación comete alguna falta o incumple sus obligaciones." (79)

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en sus quince fracciones, señala los motivos por los cuales, puede el patrón, sin responsabilidad separar a sus trabajadores, y el

(79) MARIO DE LA CUEVA. "Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A. México. 1969. p. 808.

artículo 51 de la misma ley enumera en sus nueve fracciones las causas por las cuales puede el trabajador rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad y con derecho a reclamar la indemnización correspondiente.

La rescisión debe contar con los siguientes elementos:

- a. Acto u omisión imputable a uno de los sujetos de la relación.
- b. El acto u omisión debe ser de naturaleza grave, toda vez que si se rescinde la relación de trabajo por alguna falta que no sea grave, se atenta la estabilidad de los trabajadores y como naturalmente no es posible que esas faltas queden sin sanción, por ello se admite un poder disciplinario no arbitrario, ejercido por el patrón a través de la aplicación de los reglamentos interiores de trabajo.
- c. El trabajador tiene como primera obligación, la de poner su energía psicofísica a disposición del patrón, y el patrón tiene como primera obligación, la de retribuir con una cantidad económica de dinero por el trabajo recibido, naciendo una relación patrimonial de trabajo y una relación personal cuya principal característica es la consideración y respeto mutuos que deben guardarse los trabajadores y patrones, toda vez que todo acto que perturba en forma grave esa relación, será causa de rescisión de las relaciones de trabajo. Ahora bien, el trabajador y el patrón deben cumplir con obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo, como son las de prestación del ser-

vicio en determinadas condiciones, calidad, eficiencia, lugar, obediencia, tiempo, pago de salarios, etc.

Por lo anterior, se deduce que el origen de la rescisión consiste en el incumplimiento culposo de las obligaciones y consecuentemente "es la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivada por un hecho imputable al trabajador o al patrono." (80)

Ahora bien, el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo prevé: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47." (81). Esta pérdida de la confianza es causa suficiente de disolución de las relaciones individuales de trabajo. "La Exposición de Motivos nos dice que por motivos razonables de pérdida de la confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de concluir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituye una de las causales señaladas en la Ley." (82)

Como ya se señaló, cuando las relaciones de trabajo se disuelven sin causa justificada, el trabajador puede optar entre el cumplimiento de la relación de trabajo, que significa la reinstalación del trabajador en su centro de trabajo o el

(80) MARIO DE LA CUEVA. Ob. cit., p. 809.

(81) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Ob. cit., p. 136.

(82) EUQUERIO GUERRERO. "Manual de Derecho del Trabajo." Editorial Porrúa. S.A. México, 1973. pp. 67-68.

pago de una indemnización, sin embargo, el patrón puede eximirse de la obligación de reinstalar, cuando esta acción es ejercida por el trabajador, según el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, de la siguiente manera:

"Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:" (83)

Y la fracción III del mismo artículo señala: "En los casos de trabajadores de confianza." (84)

Considero que la redacción de este artículo, afecta la estabilidad de los trabajadores en sus centros de labores, en virtud de que si consideramos que el espíritu de la Ley Federal del Trabajo es de carácter proteccionista en favor de los trabajadores, sugiero que se reforme la fracción III del artículo 49 citado para quedar de la siguiente manera:

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

Y en su fracción III señalar: "En los casos de los trabajadores de confianza que reclamen en su escrito de demanda, la reinstalación o en su defecto la indemnización correspondiente."

Con la reforma anterior, se protege la estabilidad de los

(83) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Ob. cit., p. 55.

(84) Ibid p. 56.

trabajadores de confianza y además se cumple con la voluntad del trabajador, expresada libremente en su escrito de demanda laboral.

CAPITULO IV: TESIS DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DE LA NACION.

Precedentes que no constituyen jurisprudencia.

Tesis que constituyen jurisprudencia.

CAPITULO IV

TESIS DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

"La jurisprudencia laboral es fuente de consulta necesaria para quienes participan en la impartición de justicia." (85) Con la consulta conocemos el desarrollo de las decisiones jurídicarías en el ámbito de las relaciones laborales y además nos permite formar un criterio jurídico conforme al derecho. Ahora bien, con el objeto de concluir el análisis del régimen jurídico de los trabajadores de confianza que menciona la Ley Federal del Trabajo, en el presente capítulo señalo y comento las tesis emitidas por las autoridades laborales correspondientes que se refieren a dichos trabajadores, para distinguir el criterio que utilizan en la solución de sus problemas de índole laboral.

Por lo anterior, este capítulo lo divido para su estudio en dos incisos, el primero se refiere a los precedentes que no constituyen jurisprudencia y el segundo a las tesis que constituyen jurisprudencia, ambos incisos contienen las tesis emitidas por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito o de competencia genérica, así como de los Tribunales Colegiados de Circuito de competencia especializada en el ramo del

(85) SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SUBSECRETARÍA B. "Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1917-1975". Editorial STPS. Dirección de Documentación y Publicaciones Laborales. México. 1986. p. V.

trabajo, relacionadas con los trabajadores de confianza que menciona la Ley Federal del Trabajo vigente, con un breve comentario personal al final de las mismas.

4.1 PRECEDENTES QUE NO CONSTITUYEN JURISPRUDENCIA.

a. "EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION INJUSTIFICADA DE LOS.

"La pérdida de la confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo, debe entenderse fundado cuando existen circunstancias que sean motivo bastante para que tomando en cuenta la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales haya méritos para separar al trabajador y substituirlo por otra persona.

"5a Epoca.

"Tomo XLIV Pág. 4417. Minería Asarco, S.A." (86)

Comentario: De acuerdo a lo que establece el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, la pérdida de la confianza se configura cuando existe un motivo razonable. Ahora bien para que no se califique como separación injustificada, aquella que se fundamenta en la pérdida de la confianza, se debe analizar el motivo razonable, para cerciorarse que el trabajador omitió o se excedió en sus facultades, mismas que deben estar relacionadas con las funciones que son propias de este tipo de trabajadores.

(86) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL SUBSECRETARIA
B. Ob. cit., pp. 62-63.

b. "EMPLEADOS DE CONFIANZA, CUALES TIENEN ESE CARACTER.

"Si para dar por terminado un contrato de trabajo alga el patrono haber perdido la confianza que tenía en el trabajador, de acuerdo con lo preceptuado en la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, debe tenerse en consideración, que si dicho trabajador desempeña, en una casa comercial, actividades muy distintas de aquellas a que se refiere el precepto legal, no debe ser considerado dicho trabajador como empleado de confianza, toda vez que esta clase de empleados son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste.

"5a Epoca.

"Tomo XLV Pág. 3179 R.2275-35 Loaiza Manuel." (87)

Comentario: Esta tesis versa sobre un problema de interpretación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, donde se distingue la principal característica de los actuales trabajadores de confianza, al determinar que el carácter de los mismos depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se da al puesto que ocupe el trabajador.

c. "DESPIDO JUSTIFICADO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.

"Si al empleado de confianza se le otorgan determinadas facultades y al desempeñarlas se excede, tomándose atri-

(87) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. SUBSECRETARIA B. Ob. cit., p.63.

buciones que le han sido prohibidas, su conducta implica que se pierde la confianza en él depositada y el despido, por lo mismo, deberá considerarse justificado.

"Amparo directo 5736/75 Wilfred Wiegand Behr. 22 de julio de 1976. Cuarta Sala. Sección Segunda. Precedentes que no constituyen jurisprudencia. Tesis 22. pág. 16." (88)

Comentario: Considero que no existen en el Derecho Laboral Mexicano los despidos justificados, en virtud de que sólo existen dos formas de disolver válidamente las relaciones laborales, cuando se fundamentan en la terminación de la relación de trabajo o en la rescisión de la misma.

Ahora bien, según lo previsto por el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, la pérdida de la confianza es una causal de rescisión de la relación de trabajo y efectivamente se configura con la existencia de un motivo razonable, como es el caso de que el trabajador de confianza se excede en sus facultades y adopte atribuciones que no le son permitidas por su patrón.

d. "HUELGA. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CARECEN DE DERECHO A DECLARATORIA.

"De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de

(88) SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. SUBSECRETARÍA B. "Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1976-1978" Editorial STPS. Dirección de Documentación y Publicaciones Laborales. México. 1980. p. 58

ir a huelga, porque así se deduce del artículo 185, que dispone que esa clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúan para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 4o2 fracción II que indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que sí pueden ir a la huelga si en el momento de recontar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciéndose así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen voto en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están en favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la ley es acorde con los principios que la inspiraron, porque en el artículo 9 se estatuyó quiénes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los directos representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de aquél a quien sustituyen en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección de la Ley, no pueden ser considerados iguales a los demás que sí están facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que agregar, por último, que por su propia naturaleza, los trabajadores de confianza no pueden ser superiores en número a los que no lo son, de lo que se sigue que siempre están en minoría.

"Amparo en revisión 207/76. Sindicato de Trabajadores de Confianza de la Empresa Constructora Nacional de Ferrocarril. 16 de febrero de 1977. TRIBUNALES COLEGIADOS. Segunda Parte. Precedentes importantes Tesis 11, Pág. 279." (89)

Comentario: Considero que la tesis no es correcta, porque de la lectura a la Ley Federal del Trabajo se concluye que los trabajadores de confianza gozan del pleno derecho de ir a huelga, por lo que carece de importancia saber si representan o no la minoría en las huelgas de los demás trabajadores.

e. "ANTIGUEDAD, CUANDO UN TRABAJADOR DE PLANTA SINDICALIZADO OCUPE TEMPORALMENTE UN PUESTO DE CONFIANZA, NO PODRA SUMAR LOS DIAS QUE LABORE EN ESE PUESTO DE CONFIANZA A SU ANTIGUEDAD DE TRABAJADOR DE PLANTA SINDICALIZADO. Tratóndose de antigüedad deben distinguirse, con relación al problema, dos clases distintas: la antigüedad respecto de prestaciones a que está obligado el patrón por este concepto, que se integrará día con día mientras dure la relación contractual, independientemente de que el trabajador sea o no de planta y sindicalizado o no: la antigüedad como derecho escalafonario, que se rige por las disposiciones establecidas en las normas reglamentarias correspondientes. En casos como el presente, un trabajador que no sea de planta ni sindicalizado podrá obtener, cumplido el tiempo, la indemnización a que

(89) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. SUBSECRETARIA B. "Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1976-1978." Ob.cit., p.87.

tengan derecho por su antigüedad; pero ese mismo trabajador no podrá adquirir derechos escalafonarios para aspirar a puestos que normalmente ocupan los trabajadores de planta sindicalizados, de acuerdo con el contrato colectivo, mientras no reúna esas dos características, por más que dure la relación obrero patronal.

"En los supuestos en que un trabajador de planta sindicalizado ocupe temporalmente un puesto de confianza, no podrá sumar los días que labore en ese puesto de confianza, a la antigüedad que como trabajador de planta sindicalizado haya acumulado o llegue a acumular, para fines escalafonarios de base.

"Amparo directo 1533/75.- Guadalupe Arizpe Rivera.- 12 de agosto de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Manuel Gutiérrez de Velasco.- Secretario: José Manuel Mojica Hernández.

"Sostiene la misma tesis:

"Amparo directo 2036/75.- Sección 34 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.- 12 de agosto de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Manuel Gutiérrez de Velasco.- Secretario: José Mojica Hernández." (90)
Comentario: La tesis es correcta, porque los trabajadores de planta sindicalizados generan una antigüedad como derecho escalafonario y difieren de los trabajadores de confianza por-

(90) SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. SUBSECRETARÍA B. "Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1980" Editorial STPS. Dirección de Documentación y Publicaciones Laborales. México. 1980. pp. 107-108.

que estos últimos ascienden en sus puestos únicamente por la confianza que les merecen sus patrones.

f. "TRABAJADOR DE CONFIANZA. PRETENSION DE PREFERENCIA PARA SU NOMBRAMIENTO. La preferencia a que se refiere el artículo 154, primer párrafo de la entonces vigente Ley Federal del Trabajo, se encuentra sujeta en primer término a que haya igualdad de circunstancias. Es claro que tratándose de trabajadores de confianza el elemento subjetivo que se relaciona a la voluntad del patrón, hace desaparecer esa igualdad, pues no puede exigirse del empresario que deposite su confianza en una persona en él desconocida. Lo anterior puede fijarse de acuerdo con la exposición de motivos del proyecto de la Ley Federal del Trabajo, de mil novecientos setenta, que en su parte conducente y al referirse a la rescisión de las relaciones, a la letra dice: "que no será posible aplicar a los trabajadores de confianza el regulamiento general. . ., porque si tal cosa se hiciera los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Si lo antes expuesto se acepta para la rescisión, es evidente que para la creación y constitución de la relación laboral, jamás puede perderse de vista la voluntad del patrón en los casos de confianza, que dependen de la habilidad, honradez y discreción que suponga en el trabajador.

"Amparo directo 3729/77.- Raúl Sánchez. 15 de octubre de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Manuel Gutiérrez

de Velasco.- Secretario: Leonardo Rodríguez Bastar." (91)
Comentario: Efectivamente la preferencia señalada por el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, no puede aplicarse a los puestos de trabajadores de confianza, en virtud de que los mismos, ingresan, ascienden, etc., por voluntad del patrón basada en la habilidad, honradez y discreción de los trabajadores.

g. "EMPLEADOS DE CONFIANZA, PRESUNCION QUE NO ES SUFICIENTE PARA OTORGAR EL CARACTER DE. No es jurídico que en su caso en el que la demandada se niegue a someterse al arbitraje, la Junta determine en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, que la demandada queda eximida de la obligación de reinstalar en su trabajo al actor por el solo hecho de que éste señale en su escrito de demanda que prestaba sus servicios como piloto, y presuma que por ello su puesto es de confianza, pues las manifestaciones que la demandada haga en ese sentido al contestar la reclamación implican la oposición de una excepción, que para que prospere, debe probarse mediante los elementos de convicción conducentes, para cuyo efecto el Tribunal Obrero tiene que cumplir con las etapas procesales correspondientes al ofrecimiento de pruebas y a su desahogo.

"Amparo en revisión 291/79.- Benjamín Zarazúa Mayorga.- 1

(91) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. SUBSECRETARIA B. "Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1980" Ob.cit., p. 111.

de abril de 1980.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Hugo Arturo Baizábal Maldonado."(92)
Comentario: En mi opinión la tesis es conforme a derecho, en virtud de que los Tribunales de Trabajo deben respetar el cumplimiento de las etapas procesales correspondientes para poder determinar correctamente el carácter del trabajador.

h. "TRABAJADORES DE CONFIANZA. PERDIDA JUSTIFICADA DE ESTA.- La conducta seguida por un trabajador de confianza en el desarrollo de su trabajo, al omitir levantar las actas correspondientes para informar a sus superiores de las irregularidades en que incurrió el personal a su cargo, la cual tuvo repercusiones que trascendieron gravemente en el patrimonio del patrón, es un motivo por el cual justificadamente se perdió la confianza en él depositada, situación que constituye una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la parte patronal.

"Amparo directo 3180/84.- Tomás Lara Arreola. 20 de enero de 1986. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordoñez.- Secretario: Aurelio Pulido Cervantes.

- Precedente:

"Amparo directo 1818/78.- Banco Nacional de Crédito Rural.- 7 de marzo de 1979. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez

(92) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. SUBSECRETARIA B. "Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1980". Ob.cit., p. 136.

Vargas.- Secretario: José Jesús Rodríguez Martínez." (93)
Comentario: Efectivamente el motivo razonable de la pérdida de la confianza se configura cuando los trabajadores omitan o se excedan en sus facultades y adoptan atribuciones que no les son permitidas por sus patrones.

4.2 TESIS QUE CONSTITUYEN JURISPRUDENCIA.

n- "TRABAJADORES DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS.- No consignándose en el artículo 123, fracción XXII de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupen puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupe un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrón el motivo del despido.

"Quinta Epoca:

"Tomo XXXIX, Pág.2759.-R.703/33.-"La Tolteca",Cía.de Cemento Portland, S.A.-5 votos.

"Tomo XLI,Pág.846.-R.43/34.-Méndez Enrique.- 5 votos.

"Tomo XLIV,Pág.2185.-R.0731.-Galván Alberto.- 5 votos.

"Tomo XLV,Pág.5900.-R.154/35.-Galván Alberto.-5 votos.

"Tomo XLVI,Pág.1619.-R.12463/32.- Dubar Enrique A.-5 votos."(94)

- (93) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.SUBSECRETARIA B."Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1986". Editorial STPS. Dirección de Documentación y Publicaciones Laborales. México.Primer Edición 1987. pp.138-139.
- (94) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.SUBSECRETARIA B. "Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1981". Editorial STPS. Dirección de Documentación y Publicaciones Laborales. México. 1986. 2a. edición. P. 169.

Comentario: A pesar de que el trabajador de confianza difiere de los demás trabajadores por la naturaleza de las funciones que desarrolla, goza de la protección de la Ley Federal del Trabajo con las limitaciones que ella misma establece, por lo que también goza de la facultad de rescindir o de ser sujeto de una rescisión, por ser una de las formas que la ley laboral prevé para disolver una relación de trabajo.

b. "TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA DEL.-

Tratándose de puestos de confianza, 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 para ello al grado de confianza que le merezcan los candidatos; por ende, el que un trabajador cuente con las mejores calificaciones obtenidas en un curso de capacitación, y con la mayor antigüedad, no obligan al patrón a otorgarle el puesto de confianza, porque la capacitación y antigüedad, podrán ser criterios de elección atendibles por el patrón, pero no que lo vinculan.

"Amparo directo. 4572/85 Guadalupe Valderrama Sánchez. 16 de abril de 1986. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretaria: María del Rosario Cienfuegos.

"Amparo directo 8032/82. Ferrocarriles Nacionales de México 19 de marzo de 1984. 3 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo

"Amparo directo 5974/81. Vicente Ramos Ramos. 14 de

abril de 1982. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Raúl Ortiz Estrada.

"Amparo directo 4600/80.- Alfredo A. Paniagua López. 16 de febrero de 1981. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

"Amparo directo 1606/76. Manuel Ortiz Rueda. 2 de agosto de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Sarracho Alvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota." (95)

Comentario: Efectivamente en la práctica laboral el patrón tiene la libertad de seleccionar al trabajador de confianza que puede representarlo, por la confianza que le puede merecer el candidato a ocupar dicho puesto o categoría, de ahí que se afirma que los trabajadores de confianza siempre gozan de preferencia. Ahora bien, esta preferencia no debe confundirse con los derechos de preferencia consignados en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que en dicho artículo se señala la obligación patronal de preferir en igualdad de circunstancias a trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo son, ni tampoco debe confundirse con el derecho de preferencia consignado en el artículo 156 de la misma ley, que prevé que a falta de contrato colectivo, o a falta de cláusula de admisión, debe aplicarse lo contenido en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo.

(95) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.SUBSECRETARIA B. "Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1986." Ob.cit., pp. 100-101.

CONCLUSIONES

Del estudio desarrollado en la presente tesis, se pueden deducir las siguientes conclusiones.

PRIMERA. En virtud de que la esclavitud constituyó el régimen general de trabajo en la antigüedad, no se distinguen labores similares a las que realizan los trabajadores de confianza de la actualidad.

SEGUNDA. Entre los aztecas se distingue la existencia de relaciones de trabajo como las previstas por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en virtud de que observamos a los artesanos concurrir a los mercados en busca de trabajo, a fin de prestar sus servicios a la persona que los contrataba, pero no distinguimos labores similares a las desarrolladas por los actuales trabajadores de confianza.

TERCERA. Con el objeto de reglamentar las labores en el campo, los españoles durante la época Colonial implantaron un sistema de trabajo denominado la encomienda, donde se aprecia la existencia de una actividad que se parece a aquella que desarrollan los trabajadores de confianza de la actualidad, por la forma en que el cacique sustituye las labores del encomendero al encargarse de cobrar tributo a los indios.

CUARTA. El régimen de explotación de los trabajadores preva-

leció durante la época de la Independencia y continuó inclusive después de la expedición del principio de libertad de trabajo implantado en el artículo 5o. de la Constitución de 1857. No obstante lo anterior, la falta de leyes y reglamentos que establecieran las condiciones mínimas legales a que tienen derecho los trabajadores originó el surgimiento de las primeras agitaciones obreras, políticas y sociales en general, que condujeron finalmente a la Revolución Mexicana; por lo que fue hasta el triunfo de este movimiento cuando se legisla para favorecer a los trabajadores y elevar su nivel de vida, por lo que se expidieron diversos ordenamientos en diferentes lugares de la República, que concluyeron con la redacción del artículo 123 de la Constitución de 1917. Lo anterior propició el surgimiento en 1931 de la Ley Federal del Trabajo que ya consideró a los trabajadores de confianza aunque en forma un tanto imprecisa. Esta deficiencia se resolvió con la expedición de la Ley Federal del Trabajo en 1970 que abrogó a la anterior.

QUINTA. Las funciones de confianza de carácter general que se señalan en el segundo párrafo del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo vigente podemos definir las de la siguiente forma:

La función de dirección será aquella que esté encaminada al manejo total o parcial de la empresa o establecimiento.

Las funciones de inspección, vigilancia y fiscalización por ser términos sinónimos, podemos definirlos como aquellas que

estén encaminadas a cuidar o a velar parcial o totalmente por los intereses patronales en las empresas o establecimientos.

SEXTA. En virtud de que el término "carácter general", que se utiliza en la primera parte del segundo párrafo del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo vigente, y que se refiere a la generalidad de las funciones de los trabajadores de confianza, provoca incomprensión en la lectura de la norma así como confusión para su interpretación, propongo que desaparezca dicho término para que en su lugar se modifique el párrafo de referencia de la siguiente manera:

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

"Son funciones de confianza las que se relacionen con trabajos personales del patrón y las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan por objeto la responsabilidad total o parcial de la producción en las empresas o establecimientos."

SEPTIMA. En virtud de que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 56 prevé, que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por dicha ley, podemos observar que en lo que se refiere a los derechos y prestaciones, los trabajadores obtienen beneficios superiores a los consignados en la ley laboral vigente, en la medida en

que lo permita el progreso de las empresas, mediante la revisión de los contratos colectivos de trabajo y contratos ley correspondientes. No obstante lo anterior, actualmente se observa que en lo que respecta a la negociación de las prestaciones de los trabajadores de confianza, los patrones adoptan como política empresarial, aquella que tiende a establecer prestaciones superiores a las previstas por la ley laboral e inclusive a aquellas que contienen los contratos colectivos de trabajo o contratos ley, porque la naturaleza de las funciones desarrolladas por esos trabajadores es una razón suficiente para que los patrones adopten la política de referencia.

OCTAVA. Si consideramos que los directores, gerentes generales y administradores son trabajadores aunque sea del más alto nivel ejecutivo y no accionistas, resulta indebido que la Ley Federal del Trabajo vigente excluya del reparto de utilidades a esos funcionarios, en virtud de que dicha ley, limita la participación del reparto de referencia únicamente a los trabajadores de confianza. Para superar esta irregularidad, propongo que se reforme la fracción I del artículo 127 de dicha ley laboral de la siguiente manera:

Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes: "1 Los trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciban 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 20%, como salario máximo." Con la reforma anterior, todos los trabajadores de confianza participarían en las utilidades de las empresas en proporción a su salario como única limitante.

NOVENA. Considero que el artículo 49 de la ley laboral afecta la estabilidad de los trabajadores de confianza, en virtud de que permite que el patrón se exima de una reinstalación obligatoria mediante el pago de una indemnización, sin tomar en cuenta la opinión del trabajador. Por todo lo anterior, propongo que el artículo 49 en su fracción III se reforme de la siguiente manera:

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

"Fracción III. En los casos de los trabajadores de confianza que reclamen en su escrito de demanda, la reinstalación o en su defecto la indemnización correspondiente."

Con la reforma anterior, no solo se protege la estabilidad de los trabajadores de confianza, sino que se cumple con la voluntad del trabajador, expresada libremente en su escrito de demanda laboral.

DECIMA. Resulta justificado que las tesis emitidas por la H.

Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito de Competencia Genérica y Especializada que se refieren a los trabajadores de confianza, adopten un criterio proteccionista que beneficia a dichos trabajadores, en virtud de que de la lectura al conjunto de normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, se desprende el principio de que la misma ley se creó entre otros fines, para proteger la salud y la vida de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

1. Libros.

1. ALONSO GARCIA MANUEL.

"Curso de Derecho del Trabajo"

Editorial Ariel. España. 1971.

2. BRICEÑO RUIZ ALBERTO.

"Derecho Individual del Trabajo"

Colección Textos Jurídicos Universitarios

UNAM. México.

3. CABANELLAS GUILLERMO

"Contrato de Trabajo"

Impreso en la República de Argentina.

Buenos Aires. 1963. Bibliografía Omeba.

4. CALDERA RAFAEL.

"Derecho del Trabajo"

Editorial El Ateneo. Tomo I. 2a. edición

3a. reimpresión. Argentina. 1972.

5. CASTORENA J. JESUS.

"Manual de Derecho Obrero"

Talleres de Producción de Artes Gráficas

Cuauhtémoc S.C.L.M. México. 1942.

6. CAVAZOS FLORES BALTAZAR.
"Lecciones de Derecho Laboral"
Editorial Trillas. México. 1983.
7. DE BUEN LOZANO NESTOR.
"Derecho del Trabajo"
Editorial Porrúa, S.A. México. 1978.
8. DE LA CUEVA MARIO.
"Derecho Mexicano del Trabajo"
Librería Porrúa. México. 1938.
9. DE LA CUEVA MARIO.
"Derecho Mexicano del Trabajo"
Editorial Porrúa, S.A. México. 1966.
10. DE LA CUEVA MARIO
"Derecho Mexicano del Trabajo"
Editorial Porrúa, S.A. México. 1969.
11. DE LA VEGA ULIBARRI.
"Participación de Utilidades Aspectos Laborales
y Fiscales"
Dofiscal Editores. 2a. Edición. México. 1985.
12. "DICCIONARIO LEXICO HISPANO"
Enciclopedia ilustrada en Lengua Española

Impresora y Editora Mexicana, S.A.de C.V.

13. "DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA"
Real Academia Española
Vigésima Edición. España. 1984.
14. GARCIA MAYNEZ EDUARDO.
"Introducción al Estudio del Derecho"
Editorial Porrúa, S. A. Vigésimaquinta Edición.
México. 1975.
15. GUERRERO EUQUERIO.
"Manual de Derecho del Trabajo"
Editorial Porrúa, S.A. México. 1973.
16. JIMENEZ MORENO WIGBERTO.
"Historia de México"
Editorial E.C.L.A. Cuarta Edición.
México. 1969.
17. RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.
"Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores"
Editorial Porrúa. Pac. México. 1985.
18. SILVA HERZOG JESUS.
"Breve Historia de la Revolución Mexicana"
Fondo de Cultura Económica. Séptima Reimpresión. México 1973.

19. TENA RAMIREZ FELIPE.

"Leyes Fundamentales de México 1800-1976"

Editorial Porrúa, S.A. Séptima Edición.

México. 1976.

20. TRUEBA URBINA ALBERTO.

"Nuevo Derecho del Trabajo"

Editorial Porrúa, S.A. Quinta Edición.

México. 1980.

II. Legislación.

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS"

Leyes y Códigos de México, Editorial Porrúa, S.A., sexagésimoquinta edición, México, 1979.

2. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Séptima Edición. Cía. Litográfica Rendón, S.A.

México. 1986.

3. "MANUAL DE ACCESO A LA JURISPRUDENCIA LABORAL 1917-1975;
1976-1978; 1980-1981; 1986"

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría

B. Editorial STPS. Dirección de Documentación y Publicaciones Laborales. México.