

307309

55

rey



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

Escuela de Derecho
con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN
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 :

JUAN LUIS SALDAÑA OLLIVIER



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.

**Esta Tesis fue elaborada en el Seminario de
Derecho del Trabajo a cargo de su Director,
Sr. Lic. Jorge Estudillo Amador.**

I N D I C E

	PAGINA
INTRODUCCION	I
CAPITULO I	
PANORAMA HISTORICO	
I.- ANTECEDENTES Y EVOLUCION HISTORICA EN GENERAL	
A) CONVENCION DE WASHINGTON	2
B) LEY BELGA DEL 14 DE JUNIO DE 1921	4
II.- ANTECEDENTES EN MEXICO	
A) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	6
B) PROYECTO DE 1968	15
CAPITULO II	
REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE	
A) CONCEPTO DE TRABAJADOR	27
B) RELACION LABORAL	33
C) CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA	37
D) TRABAJOS ESPECIALES	43
E) FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	49
CAPITULO III	
LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	
A) EN CUANTO A SU PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS	56
1. Tipos de Sistemas	57
2. Conceptos de la Participación de Utilidades	58
3. La Reforma de 1962	60
4. La Participación de Utilidades en la Ley Federal del Trabajo Actual	62

	PAGINA
5. Los Trabajadores de Confianza en el Reparto de Utilidades	65
B) EN RELACION A SU REINSTALACION OBLIGATORIA	69
1. Tipos de Estabilidad	70
2. La Reforma de 1962	71
3. Pérdida de la Confianza	75
4. Rescisión de la Relación Laboral de los Trabajadores de Confianza	79
5. La Estabilidad de los Trabajadores de Confianza en su Trabajo	82
C) EL DERECHO A SU SINDICALIZACION	84
1. Derecho de Asociación Profesional	86
2. Los Sindicatos	88
a) Forma de Sindicatos	88
b) Requisitos para la Formación de Sindicatos	90
3. El Derecho de los Trabajadores de Confianza a Formar Sindicatos	94
D) EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA A LA HUELGA	96
1. Definición	100
2. Objeto de la Huelga	102
3. Clasificación de la Huelga	105
4. Los Trabajadores de Confianza y la Huelga	111
CONCLUSIONES	114
BIBLIOGRAFIA	120

INTRODUCCION

El derecho nació como necesidad primaria para lograr la convivencia pacífica de los hombres, va apareciendo a los ojos del estudioso, a través del tiempo, como el avance de la cultura y la razón sobre las circunstancias, las ambiciones y los odios.

A medida que el hombre va conociendo mejor su propio destino va rigiendo su vida con nuevas normas jurídicas, va creando las instituciones necesarias, y va delimitando de manera más precisa, justa y equitativa, sus derechos y obligaciones para con los demás.

Siguiendo este desarrollo gradual del derecho, en el siglo XIX empezó a formarse el derecho del trabajo como una nueva rama jurídica con principios e instituciones propios.

Esta nueva rama del derecho, con la pujanza propia de los seres que nacen, vino a recordar a los juristas, que es la persona humana el centro en torno del cual deben girar las instituciones jurídicas.

Se han dado grandes pasos en la senda abierta por la nueva rama jurídica, más quedan aun campos que son puntos de discusión y estudio.

Uno de estos temas es el que se refiere a la situación jurídica en que se encuentran los Trabajadores de Confianza, aspecto que no ha sido reglamentado adecuadamente. La Ley y la costumbre les ha dado un trato especial en cuanto a concesión de derechos, a pesar de que este grupo importante de trabajadores son factores decisivos en el proceso productivo de empresas y establecimientos.

Asimismo, estamos ciertos, que situaciones tan importantes como las que estamos comentando, deben tener un tratamiento y análisis especial, pues hemos podido darnos cuenta, que la doctrina jurídica Mexicana del Derecho del Trabajo, encabezada por el Maestro Mario de la Cueva y seguida entre otros por los Maestros Néstor de la Cruz Lozano, Baltasar Cárdenas Flores, Alberto Trueba Urbina, J. Jesús Cordero y Eugenio Surrera, se han dado a la tarea de elaborar tratados sobre todo tipo de derechos laborales, primordialmente para los llamados trabajadores de tipo de plantas sin embargo, vamos con tristeza, y a la vez

con desconcierto que no se ha escrito en realidad tratado alguno que comente, analice, discuta, proponga y resuelva la situación tan precaria, negativa e injusta de la que son víctimas los trabajadores de confianza.

Como los citados trabajadores guardan una situación especial dentro de la empresa, ello plantea una serie de problemas para determinar con exactitud quienes en realidad son trabajadores de confianza.

Pese a las modificaciones que se hicieron en la Ley Federal del Trabajo de 1970, principalmente en su artículo 9°, que trata de precisar quienes son Trabajadores de Confianza, aun no ha sido suficiente para evitar los problemas de interpretación.

En este trabajo que iniciamos sobre las limitaciones de los Trabajadores de Confianza que les son impuestas por la Ley trataremos de determinar hasta qué punto son válidas o cuales de ellas perjudican los derechos de que deben gozar dichos trabajadores.

Iniciaremos nuestro estudio con una breve referencia histórica del surgimiento de el concepto de Trabajador de Confianza y de la influencia que tuvo en nuestra primera Ley Federal del Trabajo, así como de los cambios que se dieron en la situación de este tipo de trabajadores con el proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1968.

En nuestro segundo capítulo haremos un análisis de los conceptos de trabajador en general y de trabajador de confianza. Desarrollaremos asimismo, lo referente a trabajos especiales y haremos un breve análisis de la relación de trabajo.

En nuestro tercero y último capítulo trataremos las limitaciones de que son objeto los trabajadores de confianza en relación al reparto de utilidades, estabilidad en el empleo, sindicatos y huelga. De cada una de estas limitaciones haremos un breve estudio para finalmente relacionarla con los trabajadores de confianza.

CAPITULO I

PANORAMA HISTORICO

I.- ANTECEDENTES Y EVOLUCION HISTORICA EN GENERAL

- A) CONVENCION DE WASHINGTON
- B) LEY BELGA DEL 14 DE JUNIO DE 1921

II.- ANTECEDENTES EN MEXICO

- A) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931
- B) PROYECTO DE 1968

I.- ANTECEDENTES Y EVOLUCION HISTORICA EN GENERAL

A) CONVENCION DE WASHINGTON

Si consideramos que el patrón es propietario de los bienes que forman su capital, la ley debe reconocerle las garantías necesarias para obtener los productos justos de su riqueza, permitiéndole que nombre las personas a las cuales pueda confiar plenamente sus intereses, seguro de que velara por ellos.

La categoría de trabajador de confianza es una consecuencia natural de la realidad dentro de la empresa y no de una creación arbitraria de la ley.

Este concepto de trabajador de confianza que es uno de los de más reciente incorporación a la ciencia del derecho del trabajo fue utilizado por primera vez en forma legal en la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en la Ciudad de Washington en 1919. No encontrándose ningún antecedente histórico anterior que haga referencia a este concepto.

En aquel año, la Organización Internacional del Trabajo, sostuvo la idea, profesada en general por los autores europeos, de que al hablar de trabajadores de confianza era referirse a todos aquellos que dentro de la empresa ocupaban los puestos principales, ya fueran como directores, administradores y en general, cualquier parte del trabajo correspondiente al patrón.

El proyecto de Convenio celebrado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones, convocada en -- Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de America, el 29 de octubre de 1919; Después de haber acordado adoptar diversas proposiciones relativas a "La aplicación del principio de la Jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas", en la que se hace referencia por primera vez en el ámbito legal a los trabajadores de confianza y que constituía el primer punto del orden del día de la reunión de esta conferencia, y después de haber acordado que dichas proposiciones se redactaran en forma de proyecto de Convenio Internacional, y que con posterioridad se sometiera a la ratificación de los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con arreglo a las disposiciones de la parte relativa

al trabajo del Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919 y del Tratado de Saint - Germain del 10 de septiembre de 1919, en su artículo SEGUNDO establecía lo siguiente:

"En todos los establecimientos industriales, públicos o privados, o en sus dependencias, de cualquier clase que sean, con excepción de aquellos en que sólo esten empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

A) Las disposiciones del presente convenio no son aplicables a las personas que ocupan un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza."
(1)

Este concepto que fue establecido en la Conferencia de Washington, fue adoptado posteriormente por la Legislación Belga y después paso a nuestro derecho en los artículos 48 y 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo de 1931, mismos que seran comentados más adelante. Con referencia a este concepto nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el amparo directo 2/38/2da. de la Cfa Mexicana de Petróleo "El Aguila, S.A." sostuvo:

"...en el proyecto presentado a la Conferencia de Washington se decía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que, desempeñaran puestos de confianza, de dirección o administración, pero en el debate se aclaró el alcance de ese artículo, por haberse visto que, de dar una interpretación gramatical a sus términos, resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación,

1. Proyecto de Convenio y Recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus diecinueve reuniones celebradas de 1919 a 1935.- Organización Internacional del Trabajo.- Oficina Central del Trabajo.- Ginebra 1935.- págs. 9 y 10

o aquellos que también, por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo además que, el término empleado de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada caso..." (2)

B) LEY BELGA DEL 14 DE JUNIO DE 1921

Después de la guerra y ante la influencia de la Convención de Washington y de la Legislación Francesa, se dictó la Ley del 14 de junio de 1921, y que al igual que la Convención trata el término de trabajador de confianza en la reglamentación de la jornada de trabajo, sólo que, al reproducir el precepto, no hizo hincapié en que se trataba de un concepto genérico y, por otra parte, se suprimió el término vigilancia. Pero la similitud del concepto deriva del comentario de Henri Velge:

"La ley exceptúa muchas categorías de trabajadores: Primero las personas que desempeñen un puesto de dirección o un puesto de confianza. Resulta de los trabajos preparatorios que estos términos tienen una gran extensión y que puede encontrarse puestos de confianza en todas las categorías de la jerarquía industrial... Resulta de la declaración del Ministro que se ha querido, ante todo, atenderse a los usos de la industria y comprender en la excepción a todos aquellos que, por una razón de dirección o de confianza, estaban, de hecho, sometidos a un régimen diferente del de los obreros." (3)

Haremos referencia brevemente a esta ley, basándonos en lo que de ella expone el Maestro Mario de la Cueva:

2. Ejecutoria citada por el Licenciado Alberto Sidaoui, en su libro Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo.- pág. 125
3. De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I.- Octava Edición reimpresión.- Editorial Porrúa.- México, 1964.- pág. 425

"1º- La Ley Belga es menos general que la francesa en cuanto no se extiende al mismo número de trabajadores.

Para los efectos de su aplicación, divide a la empresa en tres grupos:

- a) Las que quedan obligatoriamente sometidas a ella;
- b) Las que por un decreto oficial puedan incluirse dentro de sus prescripciones; y
- c) Las que quedan, en todo caso, fuera de su radio de acción.

Concuerda el primer grupo con las disposiciones de la Convención de - - - Washington, aún cuando la lista es un poco mayor. En el segundo grupo quedaron comprendidos y por decreto oficial se les hizo extensiva la jornada de ocho horas a los almacenes de venta al por menor, los hoteles, restaurantes y cantinas y los empleados de algunos establecimientos comerciales. Por último, quedan fuera de la aplicación de la Ley los Talleres familiares y la industria a domicilio.

Para las empresas y personas que quedan dentro de la Ley se establece, por una parte, que el trabajo efectivo no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho a la semana y, por otra, que la jornada de trabajo debe desarrollarse entre las seis y las veinte horas, importantísima disposición que tiende a restringir el trabajo nocturno.

2º- Contiene la Ley dos excepciones que se refieren, la primera, a que el Estado sólo queda obligado cuando sus establecimientos se encuentran organizados como empresas y no como servicios públicos y la segunda a determinadas personas que, aun empleadas en la industria que quedan dentro de la Ley, no están protegidas por ella, como las que ocupan puestos de dirección o de confianza, los agentes viajeros y los trabajadores a domicilio.

3º- Además de esas disposiciones generales, se consignan otras que pueden referirse al número de horas de trabajo, al horario fijado en la Ley, o a ambas

circunstancias." (4)

Como podemos apreciar la Ley Belga sigue íntegramente lo acordado en la Convención de Washington, pero esta no se limita a excluirlos de la Jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, garantía otorgada al resto de los trabajadores, sino que a los trabajadores de confianza no se les protege de la jornada nocturna como al resto, pues al establecerse que la jornada debe desarrollarse entre las seis y las veinte horas se está restringiendo el trabajo nocturno.

II.- ANTECEDENTES EN MEXICO

A) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el año de 1929 se modificó el párrafo introductorio del Artículo 123 Constitucional, dando como resultado que la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma.

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

Por encargo del Presidente Portes Gil, una comisión integrada por los Juristas Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Inarruti, redactaron el primer "PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO", que fue presentado en el mes de julio de 1929, mismo que encontró una fuerte oposición en las Cámaras y en el movimiento obrero, fundada no sólo en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, lo que determinó que fuera rechazado.

Un par de años más tarde, siendo Secretario de Industria, Comercio y Traba

jo, el Licenciado Aarón Saénz, se redactó un nuevo proyecto que ya no llevaría el nombre de "CODIGO", sino de Ley. La comisión redactora la integraron los - - Licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruz García, quienes tomaron en consideración las conclusiones de una convención obrero - patronal organizada por la propia Secretaría.

Dicho proyecto fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y después de un importante número de modificaciones fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931.

En el artículo 14 Transitorio se declararon derogadas todas las Leyes y Decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de Trabajo.

La Ley de 1931, estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, siendo reite radamente reformada y adicionada, algunas de las más importantes son:

- 1.- La Ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sind icatos tenían de participar en asuntos políticos.
- 2.- En el año de 1941, se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga;
- 3.- Por decreto de 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación de las utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejan la tesis de la "Relación de Trabajo" (5)

Con esta ley se llegó a la conclusión de que la Legislación Laboral tenía

posibilidades de ser una Legislación unitaria, además de que los derechos de los trabajadores debían estar encuadrados dentro de una Ley Federal, para que así los Poderes de la Federación fueran los que custodiaran el cumplimiento de las normas laborales.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, recogió las inquietudes de los trabajadores, patrones y gobierno, plasmandolas en las normas que la integraron.

Estas inquietudes lograron que algunas materias se reservaran exclusivamente para las autoridades Federales, naciendo para este efecto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Por lo que tocaba a las demás materias debían seguir los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo pero se dejó a las autoridades Locales la vigilancia de su cumplimiento.

Encontramos también en esta Ley que se hicieron algunos capítulos independientes para trabajos que se consideraron especiales y que tenían varias condiciones de trabajo que no tenían los trabajadores en general, estos trabajos que se consideraron especiales fueron:

- A.- Trabajos Domésticos;
- B.- Trabajo en el mar y vías navegables;
- C.- Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas;
- D.- Trabajo Ferrocarrilero;
- E.- Trabajo de Campo; y
- F.- Trabajo de las pequeñas Industrias, de la Industria Familiar y del Trabajo a Domicilio.

Por otra parte, la Ley de 1931, hizo una división terminológica entre los trabajadores al hablar de "Trabajadores y Empleados", estos últimos se encontraban mencionados en el Artículo 48 y en la fracción X del Artículo 126 de la cita

da Ley. Artículos que se refieren a los Trabajadores de Confianza en términos su mamente vagos e imprecisos y además contradictorios.

El primero de ellos se encontraba redactado de la siguiente manera:

ARTICULO 48.- "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a fo das las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición, a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del pa - trón dentro de la empresa."

El Licenciado Luis Muñoz, en su libro comentarios a la Ley Federal del Tra bajo, en su primera edición, hace el siguiente comentario al Artículo antes cita do:

"La Corte ha dicho que la calidad de profesionista no da, por sí sola, a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza de una empresa. No son em - pleados de confianza los caporales del campo, los veladores y los clasificadores, pero sí lo son los sobrecargos, los mayordomos, los altos empleados y los secre - tarios de la empresa. En todo caso debemos atenernos concretamente a las caracte rísticas que individualizan los cargos, puestos o empleos.

Son puestos de inspección los que desempeñan las personas que representan o sustituyen al patrón en la vigilancia de la empresa.

El artículo 126 estaba consagrado a exponer las causas de terminación del contrato de trabajo y establecía:

ARTICULO 126.- "El contrato de trabajo terminará:

- X.- Por perder la confianza del patrón, el trabajador que de - sempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en

las empresas en que este existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

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

Si sujetamos ambos artículos a una interpretación literal nos encontramos con el problema de una oposición manifiesta.

La fracción X del artículo 126, al fijar la causal de terminación de contrato de trabajo, por la pérdida de la confianza suponía que, en los trabajadores que desempeñaban un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia, debía existir dicha confianza, por parte del patrón, pues de lo contrario no podría ésta perderse.

El artículo 48, por su parte, parecía establecer una diferencia entre los diversos empleados cuando nos decía que, se exceptúan de la aplicación del contrato colectivo 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.

Literalmente interpretado este artículo debemos entender que son tres - - clases distintas de personas las que se ven exceptuadas de la aplicación del contrato colectivo de trabajo:

- 1.- Las que desempeñan puestos de dirección;
- 2.- Las que desarrollan la inspección de las labores; y
- 3.- Los empleados de confianza que serán aquellos trabajadores ocupados en los trabajos personales del patrón.

La oposición es manifiesta. La fracción X del artículo 126 asimila a la categoría de empleados de confianza a los trabajadores ocupados en labores de di -

rección y fiscalización, en tanto que, el artículo 48 los despoja de tal carácter, con lo cual resulta casi imposible determinar con exactitud su concepto.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ante tales disposiciones legales, en algunas ejecutorias resolvió que los empleados de confianza, eran los que intervenían en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustituyen al patrón en algunas de las funciones propias de éste.

En el Amparo Directo número 5194-44-2a, sostiene dicho alto Tribunal:

"El artículo 48 tiene por finalidad esencial impedir que trabajadores no sindicados, al servicio de una empresa, tengan condiciones más desfavorables que aquellos sindicatos pertenecientes a una agrupación titular del contrato colectivo en la misma empresa; más no puede tener por finalidad impedir que con intervención sindical se celebren contratos bajo distintas bases, por ejemplo, a destajo, cuando dichos contratos colectivos no establecen esta especie de contratos."

Son de confianza los trabajadores, adictos al interés lucrativo que representa el patrón, dice la Suprema Corte.

El antiguo Departamento del Trabajo sustentó la tesis de que la calidad de profesionista no da por sí sola, a quién la tiene, el carácter de empleado de confianza dentro de una empresa. Dicho carácter depende de las actividades desempeñadas, cuando son de las definidas por la Ley Federal del Trabajo como de dirección o de administración, de inspección de labores o de trabajo personales del patrón. (6)

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, respecto del artículo 48 establecía:

"Lo relativo a puesto de confianza, siempre ha sido un motivo constante

6. Sidaoui, Alberto.- Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo.- Porrúa, 1945.- pág. 121

de pugna entre trabajadores y patrones, pues mientras éstos desearían ampliar libremente su radio de acción, las organizaciones siempre han luchado por extender su control, pretendiendo en algunos casos, que fuera del propietario, todos los demás empleados o trabajadores de la negociación, formen parte del sindicato y, por lo mismo, tengan derecho a disfrutar de los beneficios del contrato colectivo."

A las comisiones les pareció que ni los patrones, ni trabajadores tienen razón en los puntos de vista en que se colocan, pues ni sería de justicia estrechar de tal manera al patrón, que se viera imposibilitado para poder controlar y dirigir los trabajos de su empresa, como indebido sería también, concederle demasiadas facultades para que, so pretexto de designar empleados de confianza, pretendiera llenar con ellos la mayor parte de los trabajos o de los puestos de la negociación, reduciendo al mínimo el radio de acción de los trabajadores sindicalizados, que deben de tener derecho a las ventajas del contrato colectivo. De ahí que, las comisiones consideraron pertinente modificar en el proyecto original el artículo de que se viene hablando, en el sentido de reducir a sus justos límites, los derechos que el empresario debe tener a este respecto, suprimiendo la parte que decía:

"...siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes."

En razón de que les pareció redundante y podría estorbar, no sólo a los contratos colectivos que contienen la cláusula de exclusión, sino ser un obstáculo para que se aceptara dicha cláusula en los futuros contratos, dada la resistencia que ofrecen los patrones para admitirla.

Además suprimieron los términos "de vigilancia o de confianza", substituyéndose por lo siguiente:

"...o inspección de labores dentro de la empresa y además, los de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa"

Sometiendo a su aprobación el mencionado precepto, en los términos siguientes:

ARTICULO 48.- "Las estipulaciones del contrato colectivo, se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se exceptuará de esta disposición, a las personas que desempeñen puestos de dirección o inspección de las labores dentro de la empresa, y además, los de confianza en trabajos personales del patrón."

Quedando redactado definitivamente, en la forma que transcribimos con anterioridad.

La doctrina mexicana representada, brillantemente por el Maestro Mario de la Cueva, propuso la fórmula siguiente:

"Debe hablarse de empleado de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o en el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores." (7)

El Departamento del Trabajo, en la segunda consulta de 2 de mayo de 1934, sostiene un punto de vista que concuerda con el citado profesor cuando dice: La excepción a la regla del artículo 48 comprende a tres clases de personas:

PRIMERO.- Personas que desempeñan puestos de dirección, ésto es, las que desempeñan funciones directivas o administrativas en nombre del patrón, ya que, por su carácter legal, pueden sustituir a la persona física o moral a quien representan.

SEGUNDO.- Personas que desempeñan puestos de inspección: sus atribuciones de vigilancia las ejercen sustituyendo al patrón a quien representan.

TERCERO.- Empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa. El Legislador quiso referirse a las personas que prestan servicios confidentiales y son adictas al interés lucrativo que representa el patrón. (3)

El Doctor Baltazar Cavazos no está de acuerdo con lo expuesto por el Maestro De la Cueva, por parecerle exagerado. Ya que existen infinidad de modestos trabajadores que en concordancia con nuestros aspectos legales pueden ser de confianza sin que su intervención en la empresa revista la importancia vital a que se refiere el Maestro Mario de la Cueva.

Estamos de acuerdo con el Maestro de la Cueva, toda vez que deben ser considerados como trabajadores de confianza, aquellos que en ausencia del patrón directamente responsables del buen funcionamiento de la empresa.

Para el Doctor Baltazar Cavazos, el concepto de trabajador de confianza, tenía perfecta cabida en el artículo 3° de la Ley de 1931, que prevenía:

"Trabajador es toda persona que presta a otra, un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo."

A tal artículo el Doctor Cavazos, le hace una crítica precisamente por amplio y ambicioso, ya que tenía una gran inexactitud e inclusive se podía pensar que iba en contra de la dignidad de los propios trabajadores al decir que trabajador era toda persona, y las personas pueden ser físicas o morales y el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral ya que siempre tiene que ser una persona física un ser humano. Es más atentaba contra la dignidad del trabajador, porque establecía que el servicio prestado podría ser material, intelectual o de ambos géneros y al decirse de ambos géneros se infería que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo que también era inexacto, ya que por más material que en apariencia fuera un servicio, siempre tendría algo de intelectual, ya que sostener lo contrario equivale a comparar un trabajador

con una máquina lo cual atentaba contra su propia dignidad. (9)

El puesto de empleado de confianza, afirmábaros anteriormente, no fue creación arbitraria del legislador, sino producto natural de las necesidades de la empresa. Se vio la necesidad de que el patrón pudiera depositar en algunos de sus trabajadores la responsabilidad de algunas labores, y la conveniencia de que se reconociera al patrón el derecho de hacer tales nombramientos en favor de persona que gozara de su propia estimación y confianza, dándose por ello a estos trabajadores el título de empleados de confianza.

B) PROYECTO DE 1968

El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de la relación entre el capital y el trabajo, pero debido al desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, que se habfan venido dando desde la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, habfan deteriorado la armonía existente entre el capital y el trabajo, por lo que se hizo necesario una nueva legislación que, en la misma forma que la ley de 1931, constituyera un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía, y que al igual que su antecesora, abarcara todas las partes de que se compone el derecho del trabajo.

Por otra parte, habiendo logrado los trabajadores formar sindicatos fuertes, y la unión de estos en Federaciones y Confederaciones, los contratos colectivos habfan consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encontraban contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos generalmente eran aplicados unicamente en la gran industria, creando una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales representan un porcentaje ma

yoritario en la República. Esta condición de desigualdad no podía perpetuarse, porque la Ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu del artículo 123 Constitucional. Es por esto que al redactarse el Proyecto de la nueva Ley, se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les cotejó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria en las que no se dan aquellas condiciones óptimas; por lo que, el proyecto se colocó en grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida que el progreso de las empresas o ramas de la industria lo permitan puedan obtenerse beneficios superiores a los consignados en la ley.

Este anteproyecto fue ordenado en el año de 1960, por el entonces Presidente de la República Licenciado Adolfo López Mateos, integrando la comisión que se haría cargo del mismo, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, hombre de excepcionales conocimientos en la materia, adquiridos como Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como Subsecretario y Secretario del ramo y eminente catedrático; con el Maestro Mario de la Cueva y con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Saldrán de Tamayo y Ramiro Lozano, para que iniciara una investigación y estudiara las reformas que deberían hacerse a la Legislación del Trabajo.

Durante la elaboración del anteproyecto la comisión se percató de que para que este cumpliera con las finalidades que se proponía, era necesario reformar primero las fracciones II, III, VI, IX, XXII Y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, pues de otra forma no se podría armonizar la Legislación con la conciencia universal que exigía aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un salario mínimo y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría darse las bases necesarias para la fijación de un porcentaje justo que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; por otra parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, había interpretado equivocadamente a las fracciones

XXI y XXII, reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, error que era necesario corregir; finalmente, habfa que definir la competencia de las autoridades Federales y Locales del Trabajo. En el mes de diciembre de 1961, se envió al Poder revisor de la Constitución la iniciativa Presidencial, la que quedó aprobada en el mes de noviembre del año siguiente.

Si bien este anteproyecto no fue presentado como tal, sirvió de base a las reformas Constitucionales y Reglamentarias de 1962.

A principios de 1967, el entonces Presidente Licenciado Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas que formaron la primera y con el Maestro Adolfo López Aparicio, a fin de que prepararan un segundo proyecto.

Después de un concensuado estudio y con la experiencia que les había dado la redacción del primer proyecto, en los primeros días de 1968, el Secretario del Trabajo informó al Presidente de la Terminación del nuevo proyecto. Por decisión del Presidente de la República, se remitió el proyecto a los sectores interesados para que espusieran sus puntos de vista. A diferencia de la clase trabajadora que remitió abundante documentación, la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios. En vista de lo anterior el Presidente de la República, invito a las clases sociales a que designarón personas que se reunieran con la comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo.

La comisión de la clase patronal fue formada entre otros, por los licenciados Fernando Yllanes Ramos, Manuel Marván, Rafael Lebrija, Manuel Ogarrio, Baltasar Cavazos Flores, Francisco Breña Garduño y eventualmente Salvador Laborde y otro tanto hizo el sector obrero, observando ambos grupos una muy distinta actitud. Los primeros, de crítica feroz al anteproyecto, quienes el 8 de julio de 1968, presentaron un documento en el que expresaban que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procedales. El sector obrero observo una postura esencialmente distinta. De las sugerencias del sector obrero se derivaron, modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

Con las observaciones hechas por las comisiones de trabajadores y empresarios se redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una exposición de motivos.

En diciembre de 1968, el Presidente de la República, envió a las cámaras la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, nuevamente fueron invitados los representantes de trabajadores y empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con la mayor libertad.

La clase patronal presentó un estudio que dividía en tres partes:

Aspectos no objetables;

Aspectos Objetables; e

Inaceptables.

De estos últimos recuerda el Maestro de la Cueva lo referente a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, las normas sobre agentes de comercio, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades, casa habitación y LA NORMA QUE PREVIENE QUE ÚNICAMENTE SERÁN CONSIDERADOS TRABAJADORES DE CONFIANZA LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑEN FUNCIONES QUE TENGAN CARÁCTER GENERAL. Además menciona el propio autor que el sector patronal intentó introducir el contrato a prueba y restablecer el de aprendizaje. (10)

El referido estudio fue el resultado de una mesa redonda sobre el Derecho del Trabajo organizada por la Confederación Patronal de la República Mexicana, en el que analizaba el alcance de las disposiciones de mayor importancia contenidas en la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Y como ya señalamos se dividía en no objetables, objetables e inaceptables. De esta mencionaremos únicamente lo referente a los trabajadores de confianza:

10. De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Actualizada por Urbano Farfás.- Tomo I.- Décima Edición.- Editorial Porrúa, S.A.- México, 1985.- pág. 53

"II.- Aspectos objetables de la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo.

17.- Artículo 462 II, relativo al cómputo de empleados de confianza.

La fracción II del artículo 462 establece que, en caso de huelga, no se computen los votos de los empleados de confianza.

Lo anterior contraría el principio democrático de que el derecho de huelga corresponde a la mayoría de los trabajadores, y ataca la libertad de trabajo de los empleados de confianza en forma inconstitucional.

III.- Aspectos inaceptables de la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo.

1.- Artículo 9º relativo a empleados de confianza.

El artículo 9º establece que "sean funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización CUANDO TENGAN CARACTER GENERAL, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Al establecer que las funciones de confianza lo son CUANDO TENGAN CARACTER GENERAL, se introduce un elemento de duda y conflicto y se desconoce la verdadera naturaleza de dichas funciones, pues quien las desempeña debe ser considerado como empleado de confianza, aunque sus labores no tengan CARACTER GENERAL." (11)

Al ser redactado el anteproyecto de la Ley, la comisión, tomando en cuenta

11. Comentarios Sintéticos en torno a la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo.- Editados por la Confederación Patronal de la República Mexicana como un servicio a sus Centros Patronales y a sus socios Directos.- México, marzo de 1969.- págs. 30 y 42

las inquietudes que había despertado lo referente a los trabajadores de confianza, propuso una solución que atendía a cuatro consideraciones:

- 1.- Declaro que "la categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto" (artículo 8º primer párrafo)
- 2.- Hizo una enumeración de los puestos de confianza.
- 3.- En el último párrafo del artículo 8º propuso un criterio de analogía, facultando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para catalogar como empleados de confianza a las personas que realizan actividades semejantes a las enunciadas.
- 4.- La comisión redactora del anteproyecto, ubicó el problema en otra dimensión; en vez de definir a los empleados de confianza, prefirió mencionar las "FUNCIONES" de confianza.

El artículo 8º del anteproyecto establecía:

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

Son funciones de confianza las de:

- I.- Los Directores, Administradores y Gerentes Generales, cuando tengan, carácter de trabajadores.
- II.- Los Directores Técnicos y administradores y sus colaboradores inmediatos, tales como Jefes de Producción, de Laboratorios, de investigación, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y otros semejantes, de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad dependa el buen resultado de los trabajos.
- III.- Los abogados y contadores que tengan a su cargo, respectivamente, la

defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.

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

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

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

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

VIII.- Las personas que desempeñan funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones anteriores, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje." (12)

Esta solución dada por la comisión, produjo críticas en ambos sectores. El sector patronal pidió una mayor amplitud en la enunciación de los puestos de confianza; el sector obrero se opuso a la clasificación y solicitó se estableciera un criterio general, sin recurrir a formulas extensivas por analogía.

"Ante la divergencia de opiniones de los sectores trabajo y capital -señala la exposición de motivos, en su parte de principios y conceptos generales- se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general, a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes: Los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica el nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cu

12. Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo.- Edición publicada por la Comisión de Prensa y Propaganda de la Confederación de Trabajadores de México.- México, D.F., febrero de 1968.- págs. 8 y 9

ya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales; esta fórmula y las disposiciones de la Ley vigente, interpretadas por la doctrina y la Jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón."

Como hemos visto, antes de que el legislador se decidiera por incluir el artículo 9º en nuestra actual Ley Federal del Trabajo, se pensó en introducir un listado de puestos como hasta esa fecha se venía haciendo en los contratos colectivos.

A este respecto el Maestro Equerio Guerrero, dice:

Que como lo había sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no es lógico que la simple inclusión de un puesto dentro de los de confianza hecho en un contrato colectivo pudiera darle tal carácter, realmente dentro de cualquier empresa existen además de los representantes del patrón, un grupo de personas a través de las cuales el patrón maneja el negocio, éstas personas son como los ojos y oídos del patrón, están estrechamente vinculadas con el éxito o fracaso de la negociación y tienen que conocer aspectos que muchas veces no es posible publicar. (13)

En el anteproyecto se consideró que la categoría de trabajador de confianza es una categoría especial, por lo que se les incluyó dentro del Título Sexto, Capítulo II de la Ley, referente a los Trabajos Especiales.

Al respecto nos dice el Doctor Baltasar Cavazos Flores, que a los trabaja

dores de confianza se les cobijó bajo el rubro de Trabajos Especiales, posible - mente con el propósito de protegerlos jurídicamente de manera especial. Sin em - bargo, dicha protección resultó teórica, ya que en la práctica no sólo no se les dio un tratamiento de preferencia, si no que en muchos de los derechos ya adquiridos se les limitó. (14)

En la exposición de motivos de la Ley vigente, se trató de justificar la existencia del artículo 161, argumentando lo siguiente:

"Que se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por las generales de la Ley, en cuanto no las contraríen.

Para dictar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias principales: Primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su Reglamentación; en segundo lugar, se consideró la solicitud de los trabajadores y aun de las empresas, para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales.

Es cierto que en los contratos colectivos podrían establecerse algunas de estas normas, pero la ventaja de incluirlas en la Ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios de que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos.

El proyecto cambió el término de "empleado de confianza" que se viene utilizando, por el de "Trabajadores 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, etc..

El proyecto se propuso respetar, hasta donde es posible, el principio de igualdad con los demás trabajadores, a cuyo fin, el artículo 182 previene que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para los trabajos semejantes dentro de la empresa."

El propósito de la Ley es el de definir hasta donde es posible quienes son los trabajadores de confianza, como lo establece el artículo 9º de la Ley vigente, el cual analizaremos en forma separada en otro capítulo del trabajo que nos ocupa, evitando que sean personas ajenas al interesado los que decidan que puestos son de confianza, como se venía haciendo en la legislación anterior que eran el patrón por una parte y por la otra los sindicatos quienes por medio de un pacto definían un puesto como de confianza y se dejaba al titular, sin haber sido oído, en una condición que podía resultarle peligrosa con vista a su permanencia en el trabajo, pues podría darse el caso de que no ocupara en realidad un puesto de confianza.

La integración de los trabajadores de confianza dentro de los trabajos especiales en el anteproyecto de ley quedó establecido de la siguiente manera:

ARTICULO 184.- "Las condiciones de trabajo de los empleados de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento"

ARTICULO 185.- "Los empleados de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley."

ARTICULO 186.- "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colec

tivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los empleados de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato.

ARTICULO 187.- "El patrono podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 51.

El empleado de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo V del Título II de esta Ley."

ARTICULO 188.- "En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el empleado de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación." (15)

Como podemos observar salvo el término de "empleado por el de trabajador" y el número de los artículos, en nada cambio la redacción de los preceptos que se refieren a los trabajadores de confianza, en el capítulo de trabajos especiales. Pues en igual forma se encuentran redactados en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.

CAPITULO II

REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

- A) CONCEPTO DE TRABAJADOR
- B) RELACION LABORAL
- C) CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA
- D) TRABAJOS ESPECIALES
- E) FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTEA) CONCEPTO DE TRABAJADOR

El trabajador es el elemento primordial en el Derecho del Trabajo, pues sus normas van encaminadas a la protección y el amparo de la clase social laborista; busca que los trabajadores a cambio de la prestación de servicios, obtengan los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

El Maestro De la Cueva nos dice: "El Derecho del Trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física de ahí que dijéramos en una ocasión que el hombre - trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral."

(16)

El Derecho Laboral, da una clasificación que nos permite conocer la distinta manera de ser de las relaciones laborales, diferenciando a las personas en físicas y jurídicas, esto es, según entren en juego únicamente el interés particular de uno o varios trabajadores o bien que haga acto de presencia el interés de la clase trabajadora.

El trabajador únicamente interviene en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de derechos e intereses colectivos; en cambio los sindicatos nada más pueden intervenir en las relaciones colectivas, porque su función consiste en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad trabajadora.

Son diversas las denominaciones que a la persona física que presta un servicio personal subordinado se les ha dado, entre las que se encuentran el de operario, prestador de trabajo, obrero, empleado, etc., pero es el término de "trabajador" el que mayor aceptación ha tenido y según la mayoría de los tratadistas el más apropiado, siendo éste el que nuestra Legislación emplea.

El Maestro Mario de la Cueva nos comenta al respecto que:

"Las normas de la Declaración de Derechos Sociales reposan, entre otros valores, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Sin embargo, en una sola ocasión utilizó la palabra obrero, pero lo hizo en el artículo 5º fracción VII, para hacer posible la aplicación de la fracción XXVII, inciso "C" de la Declaración, que se ocupa de los plazos para el pago del salario." (17)

Etimológicamente la palabra trabajo viene del verbo latino *Triपालiare*, de *Triपालium*, que significa: Ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º nos dice que:

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

De esta definición podemos desprender:

- 1.- El Trabajador debe ser una persona física, hombre o mujer, ya que nuestra legislación no hace distinción por lo que toca al trabajo de las mujeres y únicamente podríamos considerar ciertas limitaciones que la

misma ley señala al trabajo de la mujer; pero en principio y de conformidad con el artículo 164 del ordenamiento legal mencionado, las mujeres tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en la propia ley. Las personas jurídicas no podrán ser consideradas trabajadores, toda vez que no podrán prestar servicios propios de sí mismas, sino solo a través de sus miembros y de allí se desprende que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, en virtud de que no existe la posibilidad de que presten a otras personas un servicio que se traduzca en energía humana de trabajo, ni le son aplicables las reglas sobre salarios, jornada de trabajo, tiempo extraordinario, etc., que la ley establece como un mínimo de garantías para los trabajadores.

- 2.- El patrón puede ser una persona física o bien una persona jurídica.
- 3.- El trabajo, siempre tiene que ser prestado en forma personal, así lo exige tanto la doctrina como la ley, lo que significa que es intransferible; cuando hay transferencia, la relación de trabajo varía, pues si el trabajo fuera prestado por una tercera persona, nos encontraríamos frente a la figura jurídica de intermediario.

Al respecto nos dice el maestro J. Jesús Castorena:

"Servicio Personal: Con esta expresión se significa el deber que tiene el trabajador de trabajar personalmente, es decir, de no poder sustituir ese trabajo con el de otra persona o por algún procedimiento técnico. Este elemento es fundamental. Si el trabajador estuviera en posibilidad de substituir su trabajo por medio de un útil o de una máquina de su inversión, cambiaría la naturaleza del acto jurídico. Sería un alquiler y no un contrato de trabajo." (18)

El tratadista Eucherio Guerrero, opina:

"La prestación del servicio debe ser personal y así lo exige no sólo nuestra doctrina nacional, sino la extranjera, pudiendo al efecto citar, respecto de esta, a Braun y Galland, que en su obra Droit du Travail, al referirse a la estructura del contrato de trabajo consideran como un elemento indispensable al citado. Es lógica la conclusión anterior, pues si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica que se refiere a los intermediarios." (19)

4.- La prestación de un trabajo subordinado constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Esta facultad de mandar tiene dos limitaciones:

I.- Debe referirse al trabajo estipulado;

II.- Debe ser ejercida durante la jornada de trabajo.

El trabajador al poner su fuerza de trabajo a disposición del patrón, debe aceptar de éste, la dirección en la realización del trabajo que el primero se ha obligado a desempeñar, si bien, el profesionista, el técnico o el alto empleado no necesita de la constante dirección del patrón en lo referente a la aplicación de los conocimientos profesionales, si deben ceñirse a las normas establecidas dentro de la empresa en que prestan sus servicios, pues no son trabajadores independientes.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis número 297, nos da el concepto de subordinación:

"SUBORDINACION, CONCEPTO DE.- Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio

bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo."

Séptima Epoca, Quinta parte.

Vols. 103 - 108, pág. 97. A.D. 2621/77. Jorge Lomeli Almeida Unanimidad de 4 votos.

Vols. 121 - 126, pág. 87. A.D. 7061/77. Rafael de los Santos Ramirez. 5 votos.

Vols. 121 - 126, pág. 87. A.D. 744/79. Gregorio Martínez Spiro. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 127 - 132, pág. 73. A.D. 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. Unanimidad de 4 votos. (20)

De lo anterior podemos decir que:

- 1.- El sujeto obligado: Es la persona Física (trabajador)
- 2.- El Objeto de la obligación: La prestación de servicios
- 3.- La naturaleza de la prestación: Debe ser personal y subordinada.
- 4.- El sujeto favorecido o beneficiado: Es la persona física o persona jurídica (patrón)

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, agrega en su segundo párrafo:

20. Jurisprudencia.- Poder Judicial de la Federación.- Tesis de Ejecutorias 1917 1985 Apendice al Semanario Judicial de la Federación.- Quinta Parte.- Cuarta Sala.- Ediciones Mayo.- México, 1985.- pág. 267

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

El concepto que nos da el artículo que nos ocupa a superado lo establecido en la Ley de 1931, ya que no nos menciona que trabajador es "toda persona", como lo hacía la anterior Ley, lo cual se prestaba a confusión, porque con esto nos daba a entender que un trabajador lo mismo podía ser una persona física que una jurídica y como ya hemos visto no es posible que un sindicato o una empresa por el hecho de prestar un servicio a otra persona jurídica se convierta en trabajador de ésta. Ni nos menciona que el servicio puede ser "material, intelectual o de ambos generos", dado que no puede haber un trabajo material y otro intelectual, y en esto coincidimos con el Doctor Cavazos, porque toda actividad intelectual ha de objetivizarse para que trascienda al ámbito personal. Cualquier conducta debe regirse por el intelecto para que sea consecuente al ser humano.

Así tenemos que la ley vigente es más técnica y precisa. Pero consideramos que en este concepto que nos da de trabajador, debería hacer referencia a que el servicio personal subordinado debe ser retribuido económicamente, esto es, que el trabajador debe percibir un salario, que como ya dijimos antes le permita obtener los elementos necesarios para subsistir digna y decorosamente acorde a su calidad de ser humano, de persona.

Si bien es cierto que el artículo 84 nos dice que:

"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

No estaría de más mencionar la retribución económica en nuestro concepto de trabajador y si en cambio creemos que definiría con mayor claridad lo que es un trabajador.

B) RELACION LABORAL

Las relaciones jurídicas que día a día se establecen, con los más variados caracteres, obligan a celebrar convenios y contratos en donde una de las partes formula las condiciones y la otra se limita a manifestar su voluntad, ya sea en forma expresa o tácita, sin posibilidad de modificar lo establecido. Es por ello que el Estado debe marcar lineamientos a los cuales han de ajustarse los contratantes, principalmente en aquellos convenios en que el interés social o el interés público pueda resultar afectado.

La evolución del Derecho del trabajo ha ido imprimiendo características propias; la idea de contratación, derivada de la voluntad "libremente" expresada por las partes, cedió terreno a la implantación de normas jurídicas protectoras del trabajador.

Algunos autores afirman que el contrato presenta características propias; condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocos; surge de un previo acuerdo de voluntades. Otros, sostienen que el derecho del trabajo está en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias, que la determinación de horario, jornada, salario, vacaciones, aguinaldo, etc., no queda sujeta al libre acuerdo de las partes; que la naturaleza del patrón y del trabajador no puede ser objeto de convenio; que la existencia de normas irrenunciables, así como de las de aplicación forzosa, hacen decrecer la idea del consentimiento y ésta pierde sus caracteres fundamentales, hasta quedar reducido a un elemento secundario.

Si la actividad o el servicio a prestarse está determinado en su reglamento interno, aprobado por las autoridades del trabajo, o en los mismos contratos colectivos, ¿qué resta para las partes en el contrato de trabajo? Casi nada, y es por ello que esta figura se ve sustituida por el concepto moderno de "Relación de Trabajo", en razón de la cual quienes contratan en definitiva son las partes por su sometimiento a la Ley, y a los laudos o convenios colectivos que son las que fijan las condiciones de trabajo, donde ni empleado ni empleador suelen ser parte directa.

Los artículos 5º y 123 Constitucional establecen condiciones a las que la Relación de Trabajo debe ceñirse.

Así tenemos que el artículo 5º Constitucional establece:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataque los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los Términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. -continúa estableciendo el artículo- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. ... Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder, de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

Como podemos observar este artículo determina la libertad de ocupación; la imposibilidad de que se obliguen servicios sin la justa retribución y el pleno consentimiento; sólo a la persona corresponde la facultad de determinar el oficio, profesión o actividad que desea seguir. No menciona el consentimiento como acuerdo entre patrón y trabajador, sino como garantía consagrada a favor de este último.

El artículo 123, en el enunciado del apartado A, consigna que las bases del precepto regirán "de una manera general, todo contrato de trabajo"; ninguna de sus disposiciones quedan al arbitrio de las partes, son de imposición forzosa y

contiene derechos, deberes y prohibiciones de observancia necesaria. Cualquier disposición que en perjuicio de los trabajadores los altere, no producirá efecto jurídico. La voluntad resulta secundaria al imperio de la Constitución, que comprende los diversos, específicos y detallados aspectos de la prestación de servicios.

La fracción XXVII, se refiere a la nulidad absoluta de ciertas condiciones que, a pesar de convenirse, no producen efecto legal, por la violación a los derechos del trabajo.

El acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral, esto es, la relación se refiere al hecho material de la prestación de servicios; el contrato a la obligación del trabajador a prestar sus servicios.

La diferencia es muy sutil, en el contrato se requiere el consentimiento, la voluntad que tiende a crear la obligación de prestar el servicio y la recíproca de pagar el salario; pero es la relación laboral la que hace que sean aplicables las normas laborales.

De lo anteriormente expuesto, diremos:

- 1.- Que puede existir Contrato de Trabajo sin que exista Relación de Trabajo, en este caso no nacen aún derechos y obligaciones para las partes.
- 2.- Puede existir relación de trabajo, sin necesidad de que exista contrato de trabajo, y en este caso ya nacieron los derechos y obligaciones para las partes, pero éstos no se encuentran sujetos a su arbitrio, por las estipulaciones contenidas en la Ley.

Si bien, a los autores modernos les parece más adecuado el término Relación de Trabajo, por considerar más técnico y por significar la prestación efectiva del servicio, no debemos de pasar por alto que en el Contrato de Trabajo

puede el trabajador lograr una mejoría en las condiciones en que va a laborar, superando incluso lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, por lo que, si bien es cierto que es de una más depurada técnica el concepto de Relación de Trabajo, no por eso deja de ser muy conveniente el uso del concepto contrato de trabajo.

La Ley de la materia adoptó ambos conceptos, refiriéndose al contrato de trabajo y a la relación de trabajo en sus artículos 20 y 21 que a la letra dicen:

ARTICULO 20.- "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

ARTICULO 21.- "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Como vemos, la Ley utiliza ambos términos y aunque definió al contrato y a la relación de trabajo, los conceptos que vierte en ambos términos encierran la misma idea, ya que los dos se refieren a la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, elemento que como ya vimos caracterizan más a la relación de trabajo, que al contrato, por lo que pensamos que aunque la Ley menciona en su exposición de motivos que no debe tomar parte en las discusiones doctrinarias, todo parece indicar que prefirió escoger los elementos de la relación de trabajo, aunque también haya incluido el concepto de contrato de trabajo.

Es la relación laboral elemento determinante para la aceptación de los sujetos como trabajadores y siendo los de confianza participes de ésta relación, es de concluirse que deben también disfrutar de una igualdad jurídica con respecto a los demás trabajadores y ésta igualdad se traduce en que todas aquellas personas que se encuentran en calidad de trabajadores de confianza en las empresas o establecimientos, son titulares de los mismos derechos y las mismas obligaciones, ya que la igualdad jurídica implica ausencia de distinciones y diferencias entre las personas.

C) CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA

No hay un criterio preciso o determinado de lo que es un trabajador de confianza, es un concepto genérico que para determinarlo depende de las necesidades de cada empresa.

Esta categoría se les da a los trabajadores que tienen en su mano la responsabilidad de la negociación en razón de su habilidad y honradez, a los directores, a los encargados de supervisar todas las labores, a los encargados de la vigilancia, etc.. Dentro de este grupo especial de trabajadores, se incluye a los que contrata el patrón para desarrollar actividades propias de él, las que tienen un desarrollo secreto y que en caso de divulgarse pudieran comprometer en forma dañina a la compañía, al grado de hacerla fracasar o perjudicarla financieramente.

Etimológicamente la palabra "confianza", tiene su origen en la palabra latina "fiducia" que significa: Confianza, seguridad, fidelidad, lealtad.

En nuestra lengua la palabra "confianza" tiene el sentido de recomendar, encargar o fiar al cuidado de una persona determinada cosa o negocio.

La Enciclopedia Sopena, nos da el concepto o significado de "Confianza", en los términos siguientes: "Esperanza firme y seguridad que se tiene en alguien o en algo.// Animo, aliento esfuerzo.// Presunción, fatuidad.// Pacto secreto.//

familiaridad en el trato." (21)

El Diccionario de Legislación y Jurisprudencia de Joaquín Escriche, lo define como: "Confianza es el pacto o convenio hecho oculta o reservadamente entre dos o más personas, particularmente si son tratantes o de comercio. La entrega o depósito que hace uno de sus cosas o bienes en la persona de otro, para que corran en su cabeza y nombre y aparezcan propios de él a quien no pertenecen. Para evitar ocultaciones de bienes en perjuicio de la Hacienda Pública y de los particulares, se haya mandado que nadie pueda poner en confianza ni en cabeza de otro tercero, ni recibir en la suya, bienes algunos de ningún género ni calidad." (22)

De lo anterior podemos deducir que tener confianza en una persona es hacerla partícipe de nuestros proyectos e intereses, llegando a tal grado que no en pocas ocasiones, aquél en que se ha confiado, viene a sustituirnos en nuestras funciones.

Sintetizando el término de trabajador - anteriormente tratado - y el de confianza, podemos decir sin que esto sea una definición, que "Trabajador de Confianza" es aquél que ha actuado en tal forma que se ha ganado la estimación del patrón a tal punto que le encomienda funciones especiales de la empresa para las cuales es indispensable esa confianza.

El Maestro Equerio Guerrero nos dice:

"Sin el grupo de empleados de confianza no se puede concebir la existencia de una empresa, sanamente organizada, y la experiencia ha demostrado que en - -

21. Enciclopedia Sopena.- Nuevo Diccionario Ilustrado de la Lengua Española.- Tomo I.- Editorial Ramón Sopena, S.A. Barcelona.- Editoriales Reunidas, S.A. Argentina.- Buenos Aires, 1946.- pág. 674
22. Escriche, Joaquín.- Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia.- Librería de Ch. Bouret.- México, 1888.- Nueva Edición.- pág. 486

aquellas empresas en donde la obcecación sindical limita a un mínimo absurdo el número de empleados de confianza, la administración es deficiente y el manejo del negocio se ve constantemente entorpecido." (23)

La honradez es una presunción que toda persona tiene a su favor; si algún trabajador lleva a cabo sus funciones con negligencia y causa daño a la empresa, puede ser despedido; lo mismo cuando falta al principio de probidad. Los trabajadores de confianza por la responsabilidad que tienen, las tareas que desempeñan y la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con la fé y el apoyo especiales del patrón. Para ellos la pérdida de la confianza depositada por el empresario es suficiente para que el contrato no pueda proseguir. No puede servir de base para calificar a estos trabajadores la fé y apoyo especiales que el patrón les otorga, pues equivaldría a afirmar que el patrón sólo confía en éste tipo de trabajadores y desconfía del resto o que a los demás no les tiene la misma fé ni les brinda el mismo apoyo, situación que, en caso de ser cierta sería imputable sólo al patrón.

El Manual de Derecho del Trabajo, nos cita la siguiente ejecutoria:

"TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHO 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, no basta contar con las mejores calificaciones obtenidas en un curso de capacitación, ni el hecho de contar con mayor antigüedad de departamento, pues el resultado del examen de referencia y la antigüedad temporal no obligan al patrón a otorgarle al trabajador el puesto de confianza, porque tales exámenes de capacitación y antigüedad, podrán ser criterios de elección atendibles por el patrón, pero que no lo vinculan." (24)

23. Guerrero, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 45

24. Manual de Derecho del Trabajo.- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.- vigésima novena Edición.- 1979.- pág. 461

Técnica y Jurídicamente se considera que hay una particularidad que distingue a los Trabajadores de Confianza. Un administrador ejerce funciones de vigilancia y también un velador, capataz o supervisor; pero en tanto que el primero lo hace substituyéndose a los intereses del propietario de la empresa y de manera general, los otros la realizan sin llegar a tal identificación y en forma especial o limitada. Sus atribuciones o posibilidades no abarcan el total de la vigilancia o dirección dentro de la empresa, ni en forma unitaria. Sus actividades quedan ubicadas en la inherentes para todos los demás trabajadores, dentro de la responsabilidad común que comprende hasta los de menor categoría. Todos tienen el deber de vigilar los intereses y propiedades de la empresa.

La Ley en vigor no quiso incurrir en los defectos de la anterior y, en consecuencia, su artículo noveno consigna:

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

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

Del anterior concepto, podemos desprender primeramente:

- 1.- El Trabajador de Confianza, debe ser una persona física y reunir todas las características de los demás trabajadores.
- 2.- Estan encuadrados dentro de los trabajos especiales.
- 3.- Su categoría no depende del nombramiento que se dé al puesto sino de la categoría de las funciones que desempeña.
- 4.- Las funciones que dan categoría al trabajador de confianza son de cinco clases:

a) De Dirección;

- b) De Inspección;
- c) De Vigilancia;
- d) De Fiscalización.

estas cuatro deben abarcar todas las funciones de la empresa o establecimiento y no en forma específica o concreta; y

- e) Las relaciones con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En cuanto a la definición que de trabajador de confianza da la Ley, la mayoría de los tratadistas en materia laboral coinciden en que la primera parte del artículo noveno está redactado en forma adecuada, ya que no es la inclusión en los tabuladores contractuales de los puestos de confianza lo que da a éstos ese carácter, sino la función que realmente desempeña el trabajador, es decir, son las actividades lo substancial para darle a un puesto de confianza esta designación y es a ello a lo que la Ley se refiere al hablar de funciones desempeñadas.

A continuación exponemos el pensamiento de los más destacados tratadistas en materia laboral, respecto a esta segunda parte del artículo noveno de la Ley.

El Maestro De Buen nos dice al respecto:

"Del artículo 9º puede decirse que contiene, al mismo tiempo una excelente y una mala disposición. Lo primero se refleja en el párrafo preliminar. Lo segundo resulta de esa condición terriblemente confusa, a propósito del "carácter general" que se constituye en elemento esencial del trabajo de confianza.

El primer párrafo del artículo 9º encierra una verdad incontrovertible: la naturaleza de una determinada institución jurídica depende de su estructura y no del nombre que se le dé. Este principio no expresado antes en el Derecho Laboral, tiene una importancia excepcional y sirve de base para que se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal, que consistían en clasificar como de confianza a ciertos

trabajadores para sustraerlos de la sindicalización o para privarles, indebidamente, del derecho a la estabilidad en el empleo." (25)

El Doctor Baltasar Cavazos nos dice:

"Es verdaderamente lamentable el que este precepto contenga dos párrafos contradictorios: el primero que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto." (26)

El Licenciado Euquerio Guerrero dice a este propósito, que:

"La Ley incluye una característica que ha sido objetada por los grupos empresariales cuando se dispone que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización deben tener carácter general pues se manifestó que con ello se introduce elemento de duda y conflicto. En nuestro concepto -agrega el autor- el propósito que tuvo el legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de tales funciones." (27)

Estamos de acuerdo con los tratadistas en que la segunda parte del artículo que nos ocupa es confusa, y que esa confusión proviene de la expresión "carácter general"; nosotros concederamos que con esto se refiere a los trabajadores que son directamente responsables del buen funcionamiento de la empresa y que ocupan los puestos de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, conceptos que estudiaremos en forma detenida en el último inciso del capítulo que nos ocupa por la importancia que estos revisten para determinar en forma adecuada quienes son Trabajadores de Confianza.

25. De Buen, Néstor.- Derecho del Trabajo.- Tomo II.- Op. Cit.- pág. 377

26. Cavazos Flores, Baltasar.- 35 Lecciones de Derecho Laboral.- Op. Cit.- pág. 96

27. Guerrero, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 44

D) TRABAJOS ESPECIALES

Nuestra Carta Magna en su artículo 123, señala las condiciones mínimas que deben gozar los trabajadores, correspondiéndole a la Ley Federal del Trabajo la adecuada reglamentación del apartado "A" de dicho artículo, prevaleciendo el principio de que debe aplicarse la norma que sea más favorable al trabajador.

Los trabajos contenidos en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, sin lugar a dudas se encuentran amparados por el artículo Constitucional citado, en virtud de que quienes desarrollan estos tipos de trabajos son sujetos del Derecho del Trabajo. Al referirse el artículo Constitucional que las leyes laborales regirán en todo contrato de trabajo, incluye desde luego a los trabajadores sujetos a un régimen especial como sujetos de contrato que son, y que sin lugar a dudas deberán ser protegidos por dichas leyes, concediéndoles las mismas garantías laborales consagradas para los trabajadores no sujetos a este tipo de régimen, como son: El beneficio de la jornada de trabajo, descanso semanal, las vacaciones, el derecho de asociación, etc. por lo que no debe contravenirse los principios en que se funda el precepto constitucional multicitado y que a la letra dice:

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

A.- Entre los obreros jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todos los contratos de trabajo:"

Este precepto no deja lugar a dudas de que los trabajadores sujetos a un régimen especial son también regulados por el artículo 123 Constitucional, y las garantías laborales contenidas en el mismo, no son privativas de un determinado grupo de trabajadores, sino también de los contemplados en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, puesto que ~~éstos~~ son trabajadores y como a tales debe

protegerse y tratarse.

El Derecho del Trabajo, considera por separado a determinadas actividades y establece regimenes o estatutos especiales. De ello resulta que puede hablarse de un Derecho Común del Trabajo y de un Derecho Especial del Trabajo. Esto debido a que no todos los trabajos requieren de iguales protecciones o dondiciones, en razón de las características especiales de los mismos. Su regulación parte del supuesto de no lesionar las disposiciones generales y de atender algunos matices que se refieren al establecimiento de la relación laboral, a la forma, monto y tiempo de fijar o pagar el salario; a aspectos especiales disciplinarios y de rescisión o terminación de las relaciones laborales.

Ya nuestra Ley de 1931, hacía referencia a los trabajadores sujetos a un régimen especial, mismos que enumeramos en nuestro primer Capitulo, al tratar la Ley de treinta y uno, pero nuestros Legisladores al elaborar la actual Ley, consideraron que en este capitulo especial no se encontraban todos los trabajos que deberian regularse de manera especial, y así tenemos que los trabajos especiales que regula nuestra Ley vigente son:

- 1.- Trabajadores de Confianza;
- 2.- Trabajadores de los Buques;
- 3.- Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas;
- 4.- Trabajo Ferrocarrilero;
- 5.- Trabajo de Autotransportes;
- 6.- Trabajo de Maniobras de Servicio Público en Zonas bajo Jurisdicción Federal;
- 7.- Trabajadores del Campo;
- 8.- Agentes de Comercio y otros semejantes;

- 9.- Deportistas Profesionales;
- 10.- Trabajadores Actores y Músicos;
- 11.- Trabajo a Domicilio;
- 12.- Trabajadores Domésticos;
- 13.- Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos análogos;
- 14.- Industria Familiar;
- 15.- Trabajos de Médicos residentes en período de Adiestramiento en una especialidad; y
- 16.- Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

Esta división que hace nuestro derecho laboral tiene importancia cuando se intenta precisar si las contradicciones entre los derechos especiales y las condiciones generales son o no violatorias de algunas garantías o derechos mínimos de los trabajadores, cuando se crean causas especiales de rescisión o cuando no se les permite pertenecer a los Sindicatos de los demás trabajadores, ni se les toma en consideración en los recuentos de huelga, como en el caso de los Trabajadores de Confianza.

La exposición de motivos de nuestra Ley Federal del Trabajo, nos menciona respecto a estos trabajos Especiales:

"La reglamentación de los trabajos especiales está regida por el artículo 181, que dice: que se rigen por las normas que se consignan para cada una de ellos y por las generales de la ley, en cuanto no las contraríen.

Para redactar esta disposición y las reglamentarias especiales se tomaron

en consideración dos circunstancias principales: primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar, se consideró la solicitud de los trabajadores y aun de las empresas, para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales." (28)

El Maestro Néstor de Buen nos dice:

"En nuestro concepto el derecho especial es, respecto del derecho común, lo que la equidad respecto de la Justicia. Sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general, se adoptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados.

No debe pensarse que el derecho especial constituye un régimen jurídico privilegiado. Por el contrario, la tendencia es sustraer a determinadas categorías de sujetos a las reglas generales, a veces en su perjuicio. Es el caso, V. gr., de los trabajadores de confianza que pueden ser despedidos no sólo por las causales previstas en el artículo 47, sino además, cuando exista un motivo razonable de pérdida de la confianza." (29)

Así tenemos que los trabajos especiales regulan diversas actividades que presentan alguna característica particular, que a criterio del Legislador exige normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento, tal es el caso de los trabajadores de confianza, que debido a la posición que ocupan dentro de la empresa, se ven regulados por éste capítulo especial y en el que se le imponen limitaciones en algunos de los derechos de que gozan los demás trabajadores. Aunque en realidad este tipo de trabajadores no constituye una categoría especial, a pesar de que se dicten para ellos normas particulares, pues con ellos ocurre lo que con las mujeres y los menores; son circunstancias ajenas al trabajo las que determinan un régimen propio, porque los demás trabajos especiales pueden ser rea-

lizados por mujeres y menores y también aceptan la clasificación de trabajadores representantes del patrón, de confianza o trabajadores de régimen especial.

Las normas que se dictan para los trabajadores de confianza en este Capítulo Especial son:

Artículo 182 que se refiere a las condiciones de trabajo de los mismos y que establece:

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

Este precepto pugna por el principio de igualdad con los demás trabajadores, pero en el caso de estos trabajadores esto no basta, pues sus condiciones deben ser superiores a las de los demás trabajadores, debido a que deben reunir mayores características, entre las que se encuentran: capacidad, profesionalismo, confianza del patrón, etc.. Además se debe tomar en cuenta que la responsabilidad que tienen es superior a la de los otros trabajadores ya que los errores que cometen tienen consecuencias mucho más graves que los cometidos en niveles inferiores.

Respecto a este artículo el Licenciado Cantón Moller nos dice:

" Si los trabajadores de confianza son representantes patronales en el trabajo ¿Cuál podría ser una labor semejante? Consideramos que únicamente puede aplicarse esta disposición a aquellos trabajadores de confianza que tienen labores de vigilancia y supervisión o inspección, cuyas tareas podrían en algo ser similares a las de un "maestro" o de otro obrero que tuviera a su cargo algún grupo de trabajo; por cuanto a los demás, no podrían existir labores similares a la Dirección, a la Fiscalización o al control general." (30)

Los restantes artículos únicamente nos concretaremos a transcribirlos ya - que serán materia de otro Capítulo.

ARTICULO 183.- "Los Trabajadores de confianza no podrán formar parte de - los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para de - terminar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que in tegren de conformidad con las disposiciones de esta ley."

ARTICULO 184.- "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato coleg tivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en con - trario consignada en el mismo contrato colectivo."

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

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

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

Como podemos apreciar ninguno de los artículos anteriormente señalados - contiene alguna protección especial para este tipo de trabajadores, todos y cada uno de ellos hace referencia únicamente a las limitaciones a que estos están so - metidos.

E) FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

El tratadista Trueba Urbina afirma que las funciones de confianza comprenden:

"Todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma, específica o concreta, en el - - - taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza." (31)

El Maestro Mario de la Cueva explica que:

"Para determinar el significado de este término, carácter general, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley; por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva, en concordancia con la fórmula mencionada en la exposición de motivos: la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales; y en armonía también con la tesis expuesta en la ejecutoria de Loaysa y Manuel, quiere decir, cuando se trate de funciones que se realizan en substitución del patrón." (32)

Como ya mencionamos anteriormente las funciones de confianza son las de DIRECCION, INSPECCION, VIGILANCIA y FISCALIZACION, conceptos que analizaremos a continuación:

DIRECCION.-

El Maestro Cabanellas en su diccionario de Derecho Usual nos dice:

31. Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Teoría Integral.- Segunda Edición Actualizada.- Porrúa, S.A.- México, 1972.- pág. 320
 32. De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Op. Cit.- págs 156 y 157

"Dirección.- Acción o efecto de dirigir o dirigirse.// Camino o rumbo.// Consejo, precepto, norma, regla o enseñanza.// Grupo de personas que está al frente de un establecimiento o de una asociación.// Cargo, oficina y función de director.// Señas de la correspondencia o de cualquier objeto que se envía a otra persona o al propio remitente, pero a otro lugar."

"Director.- Quien dirige, manda, organiza o resuelve.// Quien se encuentra al frente de un establecimiento, organismo, corporación, sociedad o negocio."
(33)

El Maestro Castorena nos da la siguiente definición:

Facultad de dirección, aquellas por las que se delega la realización de los fines de la empresa. La facultad de dirección incluye las demás labores de confianza por lo que considera ésta la más importante. (34)

El Licenciado Euquerio Guerrero nos dice al respecto:

"Podemos decir que los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo; pero con la delegación de autoridad, que es indispensable en todo negocio, los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y éstos, a su vez, repiten el proceso de la delegación hasta llegar a los niveles más bajos en la jerarquía administrativa. Entendemos que, más bien dentro de un nivel medio, quedarán enclavados los empleados de confianza." (35)

Consideramos que la dirección no puede darse aisladamente ya que quien desarrolla esta función debe conocer las metas que la Empresa se ha propuesto, cómo lo va a hacer y con que elementos se cuentan para su realización.

33. Cabanellas, Guillermo.- Diccionario de Derecho Usual.- Tomo I.- Sexta Edición.- Bibliografía Omeba.- pág. 717

34. Castorena, J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero.- Op. Cit.- pág. 186

35. Guerrero, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 44

Un puesto en que se realicen actividades de dirección sin alcanzar un grado de generalidad absoluta es susceptible de considerarse como de confianza cuando no se ejerza la dirección sobre ejecutantes de labores concretas, y cuando se participe con la autoridad del área o división de la organización en actividades que impliquen o incluyeren la planeación, organización, integración y dirección.

Aclarando que labor concreta es aquella sobre la que pueden concurrir distintas circunstancias como son:

Existencia de normas o especificaciones de trabajo emitidas por la empresa, en las que de manera clara y precisa se especifican los procedimientos a seguir. Es decir, en donde las posibilidades de desviación en los resultados a obtener tienden a ser nulas.

La existencia de una rutina y repetitividad encuadrados dentro de procesos en los que el trabajador ha sido reducido a actividades sencillas o elementales.

Las labores en que no se aplique el criterio y donde existe ausencia de facultades decisorias tanto para el ejecutante como para quien asume la actividad directriz.

INSPECCION, VIGILANCIA Y FISCALIZACION.-

Estas funciones las trataremos conjuntamente, toda vez que hay ciertas relaciones entre ellas.

El Maestro Cabanellas nos dice:

"Inspección.- Examen, revista o reconocimiento minucioso.// Cargo de velar por algo.// Residencia, oficina o despacho del inspector.// Jurisdicción del mismo y organización dependiente de él."

"Vigilancia.- Cuidado, celo y diligencia que se pone o ha de ponerse en las cosas y asuntos de la propia incumbencia."

"Fiscalización.- Acción o efecto de fiscalizar. Es uno de los innumerables sinónimos, y de los más adecuados casi siempre, para eliminar el anglocismo de control aun indultado ya." (36)

El Maestro Castorena comenta respecto a estas funciones:

Facultades de Inspección, estas son de carácter técnico; tienen por objeto verificar que los trabajos de la empresa se ejecuten con sujeción a las prevenciones establecidas ya dimanen de instrucciones expresas de la empresa, ya de la naturaleza de la profesión o profesiones de los trabajadores.

Facultad de vigilancia, son todas las de confianza, las iminentes a la misma; consisten en delegar a una persona la custodia de todo o parte del patrimonio y la observación de la conducta del personal, en relación con los intereses de la empresa.

Fiscalización, la función consiste en averiguar las acciones de otro, en controlar y vigilar los ingresos y egresos de la empresa y analizar y vigilar sus operaciones. (37)

El Licenciado Euquerio Guerrero nos dice:

En el caso de la inspección, vigilancia y fiscalización nos parece que no puede haber los distinguos que señalamos en el párrafo anterior -se refiere el autor a la dirección- porque, inclusive los veladores, deben ser personas de absoluta confianza del patrón y la obligación que este grupo de trabajadores tiene de reportar al superior las anomalías encontradas, nos induce a sostener que deben ser empleados de confianza. (38)

36. Cabanellas, Guillermo.- Diccionario de Derecho Usual.- Op. Cit.- Págs. 206 del Tomo II y 404 del Tomo IV

37. Castorena, J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero.- Op. Cit.- pág. 186

38. Guerrero, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 44

El término inspección significa verificar, comprobar los resultados obtenidos, normalmente en los procesos productivos con los supuestos establecidos en los programas de planeación en cuanto a la cantidad de producción, en las especificaciones de diseño y en las normas de producción por lo que respecta a la calidad. Este concepto referido a los resultados de los propios procesos de producción de la Empresa, es también extensivo a verificaciones de calidades y cantidades en los productos y en los servicios que la Empresa adquiere del exterior.

El término vigilar se refiere a las acciones encaminadas a preservar y salvaguardar la integridad de las personas que se encuentran en los locales de la Compañía así como de los bienes de ésta y a la preservación del orden y la disciplina.

El término fiscalizar comprende la comprobación de la probidad y honradez con que se maneja el patrimonio de la Empresa principalmente en los renglones de documentos, valores, efectivo patentes, fórmulas, existencias de almacenes, etc.

Así tenemos que entre éstas tres últimas funciones existe cierta similitud por lo que trataremos de distinguirlas de acuerdo a las diversas áreas que pueden ocupar dentro del proceso de trabajo de la Empresa, por lo tanto, el concepto de inspección se ubica en el área de producción y se relaciona con las actividades de planeación en cuanto a la productividad y en cuanto a la calidad, es decir, lleva implícito el control de producción y el control de calidad; la función de vigilancia queda encuadrada en el área de administración de personal en la que recae la aplicación de las normas disciplinarias y en el área de servicios en donde normalmente se sitúa la protección de las plantas, aún cuando suele existir el área de seguridad industrial; sin embargo, aún refiriéndose a la misma función de vigilancia los servicios y la seguridad industrial, el primero se relaciona para una vigilancia externa y el segundo para una vigilancia interna; el concepto de fiscalización se localiza en las Empresas en el área de finanzas y control. Cabe hacer notar que las áreas aquí mencionadas es donde normalmente se localizan las diferentes funciones, sin embargo en cada Empresa se podrán localizar las funciones de acuerdo con los significados propuestos anteriormente.

En cuanto a la parte final del artículo noveno que establece: "y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento", los tratadistas coinciden en que en este último enunciado únicamente quedarían encuadrados la secretaria del patrón, así como el chofer del mismo, es decir, aquellas personas que por razón de su trabajo tienen una estrecha relación, tanto por lo que ve a los negocios como por lo que se refiere a la vida privada del patrón.

CAPITULO III

LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

A) EN CUANTO A SU PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

1. Tipos de Sistemas
2. Conceptos de la Participación de Utilidades
3. La Reforma de 1962
4. La Participación de Utilidades en la Ley Federal del Trabajo Actual
5. Los Trabajadores de Confianza en el Reparto de Utilidades

B) EN RELACION A SU REINSTALACION OBLIGATORIA

1. Tipos de Estabilidad
2. La Reforma de 1962
3. Pérdida de la Confianza
4. Rescisión de la Relación Laboral de los Trabajadores de Confianza
5. La Estabilidad de los Trabajadores de Confianza en su Trabajo

C) EL DERECHO A SU SINDICALIZACION

1. Derecho de Asociación Profesional
2. Los Sindicatos
 - a) Forma de Sindicatos
 - b) Requisitos para la Formación de Sindicatos
3. El Derecho de los Trabajadores de Confianza a Formar Sindicatos

D) EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA A LA HUELGA

1. Definición
2. Objeto de la Huelga
3. Clasificación de la Huelga
4. Los Trabajadores de Confianza y la Huelga

LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

A) EN CUANTO A SU PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

La participación no puede considerarse contraria a los derechos de los propietarios del capital, ya que conduce a un orden sustentado en la justicia y el derecho, lo que trae como consecuencia el progreso de la empresa.

Los trabajadores tienen un legítimo derecho para exigir de las empresas y gobiernos el reconocimiento de sus derechos para participar de los beneficios - que se obtengan, por ser una exigencia justa y no una liberalidad patronal o un incentivo económico para apaciguar los ánimos de la clase trabajadora, tiene también como objeto importante, distribuir mejor la utilidad a fin de evitar la acumulación de la riqueza, permitiendo así el beneficio de la clase trabajadora, es por esto que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es una exigencia justa que tiende a mejorar y a perfeccionar el sistema de remuneración del trabajador.

El interés del trabajador en que la empresa se beneficie, implica mayores beneficios para él, fomenta el aumento de la producción y mejora además la calidad del producto. Tiene la ventaja de ser un ingreso independiente del salario que favorece el ahorro y a su vez garantiza al trabajador una existencia decorosa basada en su propio esfuerzo, dando al obrero una sensación de seguridad ya que su futuro se encuentra estrechamente vinculado al de su fuente de trabajo. Además constituye un medio adecuado para mejorar las relaciones obrero - patronales, previendo conflictos con la clase trabajadora.

Para el trabajador la participación en las utilidades de la empresa tiene la ventaja de ser un aliciente que le pueda facilitar una existencia decorosa. Como desventaja para el trabajador, esta el que es un ingreso variable casi siempre lejano para satisfacer sus necesidades inmediatas, defraudándole en ocasiones y la experiencia demuestra que el obrero normalmente siempre espera más o cuando menos lo mismo y por otra parte suele gastar anticipadamente con bastante frecuencia lo que espera recibir.

1.- TIPOS DE SISTEMAS

El primer sistema de participación de utilidades que aparece en la historia es el de participación voluntaria, sus defensores lo sostienen como unico posible, no implica que la participación quede al arbitrio patronal, sino que la base para establecer el sistema debe ser la libre aceptación de los patronos, sea por actos unilaterales o mediante convenio con los trabajadores; pero una vez celebrado, la obligación a partir de ese momento se convierte en obligatoria.

Por participación obligatoria, se debe entender lo que es impuesta a los patronos por disposición de la Ley, que puede ser ampliada y reglamentada por convenio entre patronos y trabajadores.

Por lo que respecta a la participación voluntaria, se ha percibido que sólo las empresas que pagan salarios justos cuentan con la confianza de trabajadores y sindicatos, habiendo alcanzado éxito con la participación en los beneficios.

Si los trabajadores se dan cuenta que con la participación se trata de mejorar su situación sin que se vea afectado ninguno de sus derechos, estarán dispuestos a cooperar eficazmente dentro de sus posibilidades, lográndose de esta manera un mayor alcance económico y social que beneficiara a las partes.

El punto más importante para el trabajador es saber si realmente la participación va a beneficiar su situación económica en algo. Si la empresa demuestra generosidad, el trabajador comprenderá y apreciará la participación.

La participación obligatoria, como derecho del trabajador, se empieza a reglamentar en las Constituciones y Leyes de los Estados; sus ventajas son muchas, pero la principal es darle a la estructura empresarial una jerarquía de derechos y deberes objetivos relativos a las partes que intervienen, contribuyendo a modificar la estructura en la empresa que ha sido objeto de divisiones entre los factores de la producción.

El importe que los trabajadores puedan recibir por la participación debe

estar acorde con todas las circunstancias que rodeen a las empresas ricas, en pleno desarrollo y empresas en vías de crecimiento.

Se ha demostrado en la práctica que la participación individual voluntaria, frecuentemente induce a confuciones y desnaturaliza el concepto auténtico de participación, en virtud de que ésta queda al libre arbitrio de los patrones, y no falta los que tratan de utilizar la participación para lograr fines que le son ajenos, lo cual deforma la institución e impide su establecimiento adecuado.

2.- CONCEPTOS DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES

La oficina Internacional del Trabajo, define a la Participación de Utilidades como:

"El sistema de remuneración por el que el patrón da participación al con - junto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagar les el salario normal." (39)

El Maestro Mario de la Cueva, nos dice respecto a la Participación de Utilidades:

"La participación obrera en las utilidades es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios." (40)

El Doctor Cavazos Flores, da el siguiente concepto de Participación de Utilidades:

"Es la prestación voluntaria u obligatoria, que en adición al salario, - - corresponde al trabajador, independientemente de que se encuentre asociado a la

39. Citado por el Doctor Baltasar Cavazos Flores en su libro 35 lecciones de Derecho Laboral.- pág. 177

40. De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 331

empresa, de las utilidades finales que ésta percibe." (41)

Para Bohmert, la Participación de Utilidades:

"Es un método de remuneración que completa el salario fijo, convenido de común acuerdo con un suplemento eventual en relación con el producto neto de la empresa." (42)

Eugenio Pérez Dotija, nos dice que la Participación de Utilidades es:

"Una forma especial de remuneración que entraña una actitud politicosocial, tendiente a resolver la lucha entre el capital y el trabajo, asociando al trabajador a la empresa, buscando su adhesión, su entusiasta cooperación y más estricta fidelidad, sirviendo de incentivo al tránsito del contrato de trabajo al contrato de sociedad." (43)

De los distintos conceptos expuestos anteriormente, de la Participación de las Utilidades se puede desprender lo siguiente:

- a) La participación en los beneficios debe distinguirse del salario y de cualquier otra prestación económica que perciba el trabajador de la empresa donde presta sus servicios;
- b) Debe constituir una porción predeterminada de los beneficios que se obtengan;
- c) Debe constituir una obligación para el patrón, ya sea derivada de un convenio o de una disposición legal; y
- d) Debe tener un carácter fundamentalmente económico, mediante el cual se

41. Cavazos Flores, Baltasar.- 35 Lecciones de Derecho Laboral.- Op. Cit.- pág. 178

42. Citado por el Doctor Cavazos Flores en su libro 35 Lecciones de Derecho Laboral.- pág. 178

43. Idem.

trata de mejorar la situación del trabajador y de realizar, dentro de lo posible la justicia social.

3.- LA REFORMA DE 1962

La Constitución de 1917 en su artículo 123, fracciones VI y IX, instituyó un sistema de participación en las utilidades que fue la respuesta adecuada a la realidad económica de la época.

Después de reconocer la fracción VI del artículo 123 de la Constitución el derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades, la IX determinó que la fijación de esas utilidades correspondería hacerla a las comisiones especiales que se constituyeron en cada Municipio. Conforme a esos principios y toda vez que el artículo 123 facultó a las Legislaturas Locales para legislar en materia de trabajo y consecuentemente a los Ejecutivos de cada Entidad para aplicar sus propias leyes del trabajo, era posible, que hubiéramos podido contar con un régimen de participación de utilidades por cada Estado, como lo es también que el número de sistemas respondiera al número de municipios del país, en razón de que algunas de las leyes de los Estados remitieron a las comisiones especiales de la participación, su regulación, el número de fórmulas podía ser ilimitado.

"Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las empresas"; Este es el enunciado de la fracción IX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

El principio quedó sin vigencia de 1917 a 1962. No fue posible aplicar esta prestación, cuyas ventajas resultan indudables tanto para los trabajadores como para el patrón.

El 20 de noviembre de 1962, se reforma la fracción VI del artículo 123 de la Constitución y el derecho al reparto queda consignado en la fracción IX, que crea la Comisión Nacional, con facultad de fijar el porcentaje de utilidades a repartir entre los trabajadores, previa investigación y estudio que permitan conocer las condiciones generales de la economía nacional y tome en cuenta la necesidad

sidad de fomentar el desarrollo industrial, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales. Para tranquilidad de los patrones se establece que este derecho a participar en las utilidades no implica intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Los principios fundamentales de la reforma son:

- a.- El concepto de utilidad de las empresas se define como la cantidad que sirve de base para la aplicación de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- b.- Para respetar el principio de garantía de audiencia, los trabajadores tendrán derecho a conocer la declaración anual que los patrones presenten ante la Secretaría de Hacienda y formular las observaciones que juzguen convenientes.
- c.- El reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual.
- d.- El monto se divide en dos partes: la primera se distribuirá por igual entre los trabajadores, en función del tiempo de servicios prestados; la segunda, en razón de los salarios devengados por cada trabajador.
- e.- El salario se entiende, para este solo efecto, como la cantidad que perciba el trabajador en efectivo, por cuota diaria, sin tomar en cuenta gratificaciones, percepciones y demás prestaciones.
- f.- Se señalan las empresas exentas y se limita en algunos casos, así como las personas que no gozarán de reparto o que lo harán en forma limitada.
- g.- Se establecen casos de excepción por cómputo de tiempo. Los trabajadores eventuales con menos de 60 días de servicio en el año, no participan.
- h.- Se declara que la participación de utilidades no forma parte del sala-

rio, para efectos de pago de indemnizaciones.

4.- LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUAL

La Ley vigente no ha modificado sustancialmente a la anterior en materia de utilidades, por lo que hace al aspecto de fondo. Se modificaron en beneficio de los trabajadores, las reglas concernientes a la información que debe facilitarles el patrón y se redujeron a la mitad los plazos de exención para las empresas de nueva creación y para las dedicadas, siendo de nueva creación, a la elaboración de un producto nuevo. Los trabajadores de confianza sufrieron una limitación en sus derechos a participar en las utilidades. En general se mantuvo la fórmula de 1962.

El proceso de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas está integrado por las siguientes bases:

PRIMERO.- La Comisión Nacional tiene a su cargo determinar el porcentaje sobre las utilidades que las empresas del país distribuirán entre sus trabajadores; para cumplir con esa función, es necesario que se lleve a cabo investigaciones que permitan tener un conocimiento de las condiciones generales de la economía nacional. Tomando en cuenta la necesidad de fomentar el desarrollo industrial y el interés razonable que habrá de percibir el capital y la reivindicación de capitales, con esta base se procederá a fijar el porcentaje de las utilidades que se tienen que repartir. (artículos 117 y 118)

SEGUNDO.- El patrón, formulara un balance, tomándose como base para hacer la distribución de las utilidades la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta. (artículo 120)

TERCERO.- El patrón debe entregar a los trabajadores, por conducto del sindicato que los represente, una copia de la manifestación dentro del término de 10 días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual. Además, durante un término de 30 días los trabajadores podrán examinar los anexos, en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría de Hacienda. Los trabajadores deberán formular sus objetivos, en un término de 30 días.

La resolución dictada por la Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajado res. (artículo 121)

CUARTO.- Se integrara una comisión mixta, formada por representantes patro nales y de los trabajadores. El patrón entregara a la comisión, la lista de asis tencia y de raya a los trabajadores, así como de los demás elementos de que dis ponga, con objeto de comprobar la asistencia de los trabajadores y los salarios que éstos devengaron en el ultimo año. Los trabajadores podrán hacer las observa ciones que juzguen convenientes, dentro de un término de 15 días. (artículo 125)

QUINTO.- El pago de las utilidades, por parte de la empresa, deberá efec tuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba abonarse el impuesto anual. (artículo 122)

Para definir los casos de excepción a que se refiere el inciso d) de la fracción IX del artículo 123 Constitucional, el artículo 126 de la Ley enumera quienes estan eximidos de la obligación de repartir utilidades:

ARTICULO 126.- "Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I.- Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II.- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para el fomento de in dustrías nuevas;
- III.- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, du rante el periodo de explotación;
- IV.- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos

de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios:

V.- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI.- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la Industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen."

El Maestro Néstor de Buen, nos dice respecto a este artículo:

"Para Trueba Urbina y Trueba Barrera esta disposición "contraría al espíritu del artículo 123, Apartado A) fracción IX, inciso d), de la Carta Magna, ya que establece excepciones al principio de justicia social que el precepto original consignaba en favor de todos los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas". No parece fuera de razón este argumento. En realidad, en el artículo 126 se deja de lado el concepto meramente mercantil. Por otra parte las excepciones marcadas en las fracciones I, II, III y IV, por más que puedan ser justas, en realidad contravienen la disposición constitucional." (44)

El criterio que inspiró estas excepciones fue seguramente el de fomentar la implantación de nuevas empresas en el país, para el cual inicialmente, se habían considerado periodos de dos y un año respectivamente en lugar de uno y dos años, como ahora se hace. También se tomaron en cuenta a las empresas que no persiguen propósitos de lucro o que por tener capital reducido, no están en condiciones de erogar el reparto de utilidades.

5.- LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL REPARTO DE UTILIDADES

Es el artículo 127 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, el que señala la limitación a los trabajadores de confianza de participar en las Utilidades de la Empresa, y que a la letra dice:

ARTICULO 127.- "El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

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

El Doctor Cavazos hace el siguiente comentario a la limitación que nos ocupa:

"La fracción II limita injustamente el derecho de los trabajadores de confianza para participar en las utilidades, discriminándolos en relación con los otros trabajadores. La Constitución no distingue entre trabajador de Confianza y otros que no lo sean; luego, dicha fracción resulta inconstitucional." (45)

El Maestro Trueba Urbina nos dice al respecto:

"Para los efectos de la fracción II del artículo que se comenta, debe entenderse por trabajador de planta la persona que presta sus servicios normal y permanentemente a un patrón independientemente de que el mismo sea o no sindicalizado, ya que el derecho que tienen los trabajadores de participar en las utili

dades de las empresas, es un derecho personal de naturaleza social." (46)

El Maestro J. Jesús Castorena nos comenta respecto a ésta limitación lo siguiente:

"Empleados de Confianza no directores. Son sujetos de la participación en los términos en que lo son los demás trabajadores, pero sujetos a una limitación consistente en establecer el salario máximo que servirá de base para el reparto. Es salario máximo el del trabajador de más alta remuneración dentro de la empresa, que no sea empleado de confianza, aumentado en un 20%. Será ese salario el que se tome como base para fijar la participación del trabajador de confianza, cuando su salario nominal sea superior a ese máximo. La medida tiene por objeto limitar la cuantía de su participación en las utilidades, en beneficio del común de los trabajadores." (47)

El Maestro de la Cueva nos dice al respecto:

"La Comisión supo de las quejas presentadas por los sindicatos obreros en el sentido de que era frecuente que los salarios de los trabajadores de confianza fuesen de tal manera elevados, que absorbían una proporción muy alta de la utilidad, quejas que la llevaron a justificar la limitación en un párrafo de la exposición de motivos." (48)

La exposición de motivos a la Tetra dice lo siguiente:

"El artículo 127 dispone, a fin de evitar abusos que se han cometido en diversas ocasiones, que si bien los trabajadores de confianza tienen derecho de concurrir al reparto, su participación debe ser limitada; a este fin, se tomo

46. Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera.- Ley Federal del Trabajo.- 57a Edición.- Editorial Porrúa, S.A.- México, 1988.- pág. 79

47. Castorena, J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero.- Op. Cit.- pág. 149

48. De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 458

como salario máximo el que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, aumentado en un veinte por ciento." (49)

El Doctor de Buen nos comenta:

"Con un criterio del que, al menos, cabe decir que resulta discutible, la ley establece situaciones especiales para determinados trabajadores. Se resume como sigue:

b) El salario de los demás trabajadores de confianza que servirá de base para fijar su participación, no podrá exceder en más de un veinte por ciento, del salario del trabajador "de planta" (esto es, que no sea de confianza), de más alto salario.

Cabe hacer las siguientes observaciones:

1) La fracción IX del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional establece de manera general, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades. Los directores, administradores y gerentes generales son trabajadores.

La razón de la disposición es, sin embargo, indiscutible. Siendo el salario de estos trabajadores muy altos o por lo menos superior al de los demás trabajadores, de tener derecho a las utilidades ello perjudicaría el derecho de los demás. Cierto pero anticonstitucional.

2) La limitación a los trabajadores de confianza, en cuanto al salario base, por el mismo motivo resulta justa, pero también carece de apoyo constitucional." (50)

Como podemos observar de los comentarios hechos por los más ilustres Trata

49. Cavazos Flores, Baltasar.- Nueva Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 34

50. De Buen, Héctor.- Derecho del Trabajo.- Tomo II.- Op. Cit.- pág. 249

distas del Derecho Laboral Mexicano y por lo expresado por el Legislador en la Exposición de Motivos, la razón de que el artículo 127 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, restringe en la Participación de Utilidades a los Trabajadores de Confianza, es el evitar que este tipo de trabajadores se lleve como diría el Doctor Cavazos "la parte de León", pues como tenían por lo general mayores salarios, si el reparto se efectuaba atendiendo únicamente al criterio del monto de los mismos la participación nunca llegaría a los trabajadores de base de menores ingresos, que en realidad eran los que más la necesitaban.

Estamos de acuerdo en que era necesario establecer un criterio adecuado para el reparto de las utilidades, en el que se evitara la injusticia que se venía cometiendo con los trabajadores de menores ingresos, pero al introducirse la distinción que hace el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

ARTICULO 123.-"La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales; la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año."

Consideramos que la limitación hecha en el artículo 127 fracción II, esta de más, pues al mencionar el artículo anteriormente transcrito, que se tomara en cuenta por una parte el monto de días trabajados y por la otra el monto de los salarios devengados, se subsana la injusticia cometida con los trabajadores que no eran de confianza y a los cuales no llegaba casi nada de la participación de las utilidades de las empresas.

Ahora bien, es injusto en la actualidad que a los Trabajadores De Confianza se les limite en su participación en las utilidades de la empresa, toda vez que son ellos los que tienen la alta responsabilidad de que la empresa funcione adecuadamente y de que día a día sea más prospera.

Es por esto que no podemos estar de acuerdo en ningún momento con la limitación que hace el multicitado artículo 127 en su fracción II.

B) EN RELACION A SU REINSTALACION OBLIGATORIA

La estabilidad en el empleo nació en Querétaro, como una creación del Congreso constituyente de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni en doctrina alguna.

Para que el Derecho del Trabajo pueda extender su protección al trabajador, se requiere que éste continúe teniendo la calidad de trabajador, pues al dejar de serlo, automáticamente deja de recibir los beneficios de la legislación laboral.

Como consecuencia de lo anterior, el Derecho del Trabajo lucha por retener al trabajador dentro de su ámbito de aplicación; y es a través de éste fenómeno como se explica y justifica el derecho a la estabilidad.

En un contrato de arrendamiento, por ejemplo, las partes pactan libremente su duración. No sucede lo mismo en el contrato de trabajo. En este caso, la regla general es que sea indefinida la duración de la relación, siendo posible su temporalidad únicamente cuando lo permita la naturaleza del trabajo que se vaya a prestar, en la inteligencia de que, en el contrato por tiempo determinado, éste deberá prorrogarse en tanto subsista el objeto del mismo, o, lo que es igual, mientras perduren las causas que lo originaron.

De lo anteriormente expresado podemos decir que tratándose de la estabilidad en el empleo, el Derecho del Trabajo es imperativo y, por ende, no tiene cabida la autonomía de la voluntad.

El maestro de la Cueva nos dice:

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento

grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación." (51)

1.- TIPOS DE ESTABILIDAD

La estabilidad absoluta es cuando se niega al patrón, de manera absoluta, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador.

La estabilidad relativa es cuando se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

La estabilidad absoluta es difícil de lograr, porque en algunas hipótesis podrá ser contraria a la naturaleza de las cosas y porque podrá conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales, por ejemplo, no es posible obligar a una persona a convivir en su hogar con un trabajador doméstico.

En sentido inverso, una estabilidad relativa que llegara al extremo de conceder una libertad absoluta a la voluntad del patrón, sería la negación de la institución y el regreso al imperio del Derecho Civil y de la autonomía de la voluntad del patrón.

La estabilidad en el Derecho Mexicano es absoluta, no obstante la existencia de algunas excepciones, mismas que se encuentran consignadas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, cabe aclarar, que la enumeración contenida en el artículo citado es limitativa, esto es, que no podrá hacerse ninguna extensión analógica.

2.- LA REFORMA DE 1962

Antes de la reforma de 1962, se marcaron dos corrientes perfectamente definidas de la reinstalación obligatoria:

La primera decía que, el patrón no tenía derecho de despedir al trabajador sino cuando existiera causa justificada para ello; si no se registraba alguna causa y el patrón, despedía al trabajador, quedaba obligado a someterse, a elección del propio trabajador, a reinstalarlo en su puesto o pagarle la indemnización constitucional.

La segunda corriente sostuvo que los patrones tenían expresamente garantizada la libertad de someterse o no al arbitraje de la Junta y de atacar o no el laudo que ella dictara. Si procedían en tal forma debían dar por terminado el contrato de trabajo y pagar al obrero una indemnización de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto. Consecuentemente, mantuvieron por años la postura de que si el patrón decidía rescindir el contrato de un trabajador, sin causa justificada, a lo único que quedaba obligado era a pagar la indemnización constitucional.

Constitucionalmente el principio de la estabilidad era válido, pero la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, había atemperado su aplicación facultando al patrón a negarse a cumplir con las resoluciones de las Juntas que lo condenaran a reinstalar a los obreros, o a negarse a someter sus diferencias al arbitraje, mediante el pago de la indemnización de tres meses de salarios y la responsabilidad de conflicto, consistente en veinte días por cada año de servicios prestados.

Dos eran los argumentos principales de los empresarios para negarse a cumplir los laudos de las Juntas, el primero de ellos era la fracción XXI del artículo 123 Constitucional y los artículos 601 y 602 de la Ley de 1931, que a la letra decían:

FRACCION XXI.- "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se da-

rá por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo." (52)

ARTICULO 601.- "Si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, ésta:

- I.- Dará por terminado el contrato de trabajo;
- II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III.- Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto."

ARTICULO 602.- "Cuando el contrato fuere por tiempo definido y éste no excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el contrato por tiempo definido excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios; si el contrato fuere por tiempo indefinido la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.

Se computarán para fijar el salario efectivo del trabajador, las primas, participación en las utilidades y ventajas económicas pactadas en su favor." (53)

52. Trueba Urbina, Alberto.- El Artículo 123.- México, 1943.- pág. 379

53. Guerrero, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo.- Op. Cit.- Págs. 113 y

Los citados artículos autorizaban al patrón a no someterse al arbitraje de la Junta o a no aceptar el laudo que dicte, negativas cuyas consecuencias eran la "terminación de las relaciones de trabajo y el pago de los daños y perjuicios que se causen." El segundo argumento consistía en que "la reinstalación de un trabajador en su trabajo era una obligación de hacer", pero como no se puede ejercer coacción sobre las personas para que realicen un hacer, la solución única era sustituir la obligación directa con el pago de los daños y perjuicios causados.

El Licenciado Euquerio nos cita la siguiente Jurisprudencia:

"REINSTALACION DE TRABAJADORES, LOS PATRONOS PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS.- Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo y por lo mismo, su ejecución, forzosa, es imposible; por eso es que un patrono puede negarse a cumplir la pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y dicha fracción XXI, con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho a exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrón puede negarse a aceptar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída." (57)

Con la reforma de 1962 se establece que la obligación de reinstalar al obrero, no se sustituye con el pago de los tres meses de la indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino sólo en los casos de excepción expresamente señalados por el Legislador y en la ley adjetiva. Es decir, en términos generales, se reconoce nuevamente el principio del derecho a la estabilidad en el trabajo.

La fracción XXI se adiciono con la frase siguiente: "Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignados en la fracción siguiente."

Las reformas de 1962 añadieron también una frase a la fracción XXII del artículo 123, colocada inmediatamente después del párrafo que habla de los derechos de reinstalación o pago de una indemnización: "La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización."

El 21 de noviembre de 1962, se publicó la reforma al texto Constitucional que incluyó las fracciones XXI y XXII del artículo 123, las cuales quedaron en los siguientes términos:

FRACCION XXI.- "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

FRACCION XXII.-"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley deter

minará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él"

3.- PERDIDA DE LA CONFIANZA

El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo, establece:

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

El principio establecido en el artículo citado, nos hace reflexionar sobre los perjuicios que trae consigo a los Trabajadores de Confianza, y hacer un análisis sobre el alcance y espíritu que la ley, pretendió dar a la frase "motivo razonable de pérdida de confianza", misma que no es nada afortunada por desgracia para los Trabajadores de Confianza.

Remitiéndose, a la Ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos que, en su artículo 126 fracción X, establecía:

ARTICULO 126.- "El contrato de trabajo terminará:

X.- Por perder la confianza del patrón, el trabajador."

Como podemos apreciar los Trabajadores de Confianza; han sido objeto de injusticias desde la Ley de 1931, con los perjuicios que esto les trae como con

secuencia, uno de los cuales es, la inestabilidad en el empleo, derecho éste, del que no disfrutaban los Trabajadores de Confianza.

El Maestro Mario de la Cueva nos comenta con respecto al artículo 126 fracción X de la Ley de 1931, lo siguiente:

"La disposición legal no significa que el trabajador quede separado de la negociación, pues, si fue ascendido de algún otro empleo al de confianza, deberá regresar a aquel, salvo que, además de la pérdida de la confianza, exista otro motivo de disolución de la relación de trabajo.

Por otra parte, y de conformidad con el mismo precepto, puede el empleado de confianza solicitar, en cualquier tiempo, regresar a su antiguo empleo.

Estos principios permiten obtener dos consecuencias importantes: primera - mente, que la Ley procuró mantener la doctrina de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, y segundamente, que la idea de contrato, aplicable a los empleados de confianza, cede, no obstante, en su favor, para conservarles sus derechos en la empresa." (55)

Consideramos que el comentario que el Maestro de la Cueva hace del artículo 126 fracción X, está analizado desde el punto de vista poco favorable para los trabajadores, pues trata de justificar situaciones que requieren de un análisis de mucha trascendencia, las cuales son tratadas en forma superficial, pues, dicho precepto, dista mucho de mantener la doctrina de la estabilidad de los trabajadores, pues únicamente se está protegiendo y de una manera condicionada, la estabilidad de los trabajadores que se encuentran en el supuesto del artículo 186 que establece:

"...si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación."

55. De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I.- Op. Cit.- pág. 841

De donde podemos deducir, que el trabajador que siempre ha sido de confianza, no tiene derecho alguno a la estabilidad en su empleo, situación que nos parece injusta.

A continuación transcribiremos algunas resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con respecto al tema que nos ocupa:

"TRABAJADORES DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS.- No consignándose en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan 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 ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrón el motivo del despido." (56)

"EMPLEADO DE CONFIANZA, SEPARACION INJUSTIFICADA DE LOS.- La pérdida de la confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo, debe entenderse fundada cuando exista circunstancias que sean motivo bastante para que, tomando en consideración la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, haya méritos para separar al trabajador y sustituirlo por otra persona." (57)

El Doctor de Buen, nos cita la siguiente ejecutoria:

"Esta Suprema Corte, en jurisprudencia constante ha sostenido que para estimar justificada la separación de un trabajador de confianza no basta que el patrón demandado diga que le ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza." (58)

56. Breña Garduño, Francisco.- Ley Federal del Trabajo.- Editorial Harla.- pág. 236

57. Guerrero, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 296

58. De Buen, Néstor.- Derecho del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 382

La Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, establece:

"El proyecto considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el reglamento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, porque si tal cosa se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Por estas consideraciones se adoptó una posición intermedia, que consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue injustificado. Por motivo razonable de pérdida de confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales prevista en la Ley." (59)

El concepto que nos da la Exposición de Motivos, no resuelve el problema; de los trabajadores, pues analizando podemos apreciar que es oscuro e impreciso; pues nos dice que, "Por motivo razonable de pérdida de confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo." Pero, realmente, en materia de derecho que validez pueden tener dichas palabras, así como al hablar de "un motivo razonable de pérdida de la confianza." De acuerdo a lo anterior, estamos seguros de que, lo que para determinadas personas puede ser completamente razonable, para otras no lo es. Debido a lo anterior, podemos concluir que la buena fe e intención de la Comisión redactora al aportarnos su concepto de pérdida de la confianza, quedó solamente en eso; en buena fe e intención pero nada más.

Ahora bien, no era posible una enumeración de los motivos razonables de pérdida de la confianza, menos aún una definición; pues en ambos casos podrían dejarse de contemplar situaciones de importancia y trascendencia, por lo que serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que a su buen saber y entender, tendrán que resolver, después de considerar, las circunstancias de cada caso.

Desgraciadamente la anterior solución al problema no garantiza de ninguna manera los derechos e intereses de los trabajadores, pues como es sabido y sobre todo por los abogados litigantes, la Honorable Junta de Conciliación y Arbitraje, se presta a maniobras poco honorables, con mucha frecuencia, decidiendo en favor de los intereses de los empresarios; los cuales tienen los suficientes medios - económicos para poder conseguir laudos favorables, medios que no tienen los trabajadores que en muchas de las ocasiones viven al día.

4.- RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

La legislación laboral, ha adoptado el principio de la subsistencia, continuidad y permanencia de la relación de trabajo, en tanto perduren las causas que la originaron.

Sin embargo, tanto el trabajador como el patrón están facultados, por la ley, para poder dar por concluida la relación laboral por incumplimiento grave de las obligaciones en agravio de una de las partes de la relación.

Dichas causales de rescisión justificada, son aplicables a todo tipo de trabajador en general, pero tratándose de trabajadores de confianza, además de las causales justificadas de rescisión, contenidas en el artículo 47 de la ley, esta lo establecido en el artículo 185 anteriormente transcrito.

Es este último artículo, el que amenaza la estabilidad en el empleo de los Trabajadores de Confianza; consideramos que carece de fundamento la razón que motivó al legislador para considerar como causa de rescisión justificada la "pérdida de la confianza", por ser éste un hecho subjetivo por parte del patrón, y lo cual da lugar a muchas arbitrariedades en el desarrollo de las relaciones de trabajo. Es decir, el artículo 185 tutela lo contrario a lo que protege la estabilidad.

De lo manifestado en la Exposición de Motivos y que fue transcrito en el sub inciso anterior se desprende que si la rescisión por pérdida de la confianza no llega a ser probada por el patrón en el juicio respectivo, la autoridad del trabajo condenará a éste por despido injustificado, pero en realidad dicha conde

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

na para el patrón se refiere, a que se liquide con el pago de la indemnización al trabajador, en los términos del artículo 50, toda vez que de acuerdo con la fracción III del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, así tenemos que el artículo citado establece:

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

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad me nor de un año;

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

III.- EN LOS CASOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

El artículo anteriormente transcrito deja sin efecto lo establecido en el segundo párrafo del artículo 185 que establece:

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

Las acciones a que hace referencia el precepto transcrito, son las de re - instalación en el puesto que desempeñaba el trabajador o la de indemnización, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de rescisión.

Si relacionamos el segundo párrafo del artículo 185 y la fracción III del artículo 49, nos damos cuenta que la reinstalación del trabajador de confianza es jurídicamente imposible si el patrón no da su consentimiento, lo cual además de injusto se antoja absurdo, ya que en este caso opera solamente la voluntad de una de las partes de la relación laboral, lo cual atenta contra lo más elementales principios del derecho laboral.

A lo más que puede ser condenado el patrón es a pagar las indemnizaciones que fija el artículo 50 de la Ley, que son iguales para todos los trabajadores, y aquí no importa que queden equiparados a los demás trabajadores, a pesar de que como ya ha sido expresado en varias ocasiones a lo largo de este trabajo, los Trabajadores de Confianza tienen mayores responsabilidades que los demás. El citado artículo dispone:

ARTICULO 50.- "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones."

Por todo lo anteriormente expresado, estamos en contra del párrafo primero

del artículo 185 y la fracción III del artículo 49 de la Ley Laboral, ya que no es justo desde cualquier punto de vista que se le quiera ver, que si la misma Ley somete a los Trabajadores de Confianza a una reglamentación especial en lo que a la rescisión de la relación de trabajo respecta, para el pago de indemnizaciones se considere igual a los demás trabajadores, lo cual no solo es injusto sino absurdo.

5.- LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN SU TRABAJO

La estabilidad en el empleo, es una institución jurídica que tiene por objeto salvaguardar los intereses de los trabajadores, ya que busca terminar con las arbitrariedades que pueden suscitarse en las relaciones obrero - patronales, protegiendo así al trabajador contra el desempleo del que pudiera ser víctima en un momento determinado.

En cambio la inestabilidad es la inseguridad jurídica que sufre el trabajador con relación a la permanencia en su empleo, por falta de protección de la Ley en la subsistencia de la relación laboral.

El Maestro Trueba Urbina nos dice respecto a la estabilidad:

"Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123 y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no solo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido.

Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores que con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así le convini

era." (60)

De la Cueva nos dice:

"La estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente a su vez, de un manojito de derechos cuya importancia es grande no solo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derecho que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan." (61)

Así tenemos, que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es primordial en el derecho del trabajo, pues el derecho laboral, surgió con el primordial propósito de tutelar y proteger a los trabajadores, es innegable entonces que para cumplir con esos fines, debe asegurar a los trabajadores por igual la prolongación indefinida de la relación laboral, y en consecuencia la permanencia ilimitada en sus empleos. Porque si el derecho del trabajo se concretara exclusivamente a regular normas relativas al salario, jornada, etc., pero dejará a la libre voluntad de las partes la duración de la relación laboral, solo otorgaría a los trabajadores una protección relativa, ya que los beneficios de tales normas, podrían extinguirse en cualquier momento en perjuicio del trabajador junto con la terminación de su relación laboral, por lo que dicho ordenamiento sólo concedería a los trabajadores beneficios relativos, pero nunca les daría una verdadera seguridad.

Consideramos entonces que la fracción III del artículo 49, y el primer párrafo del artículo 185, no debió incluirse en la Ley, pues su contenido jurídico no establece una limitación o excepción, sino que por el contrario es una

60. Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Op. Cit.- págs. 297 y 298

61. De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 220

verdadera norma de aplicación en detrimento de los trabajadores de confianza y que va en contra no solo del espíritu de nuestra Ley Federal del Trabajo, sino del mismo artículo 123 de nuestra Carta Magna.

C) EL DERECHO A LA SINDICALIZACION

Es a partir de la Constitución de 1917 cuando en nuestro país se consagra el derecho de Asociación Profesional en la fracción XVI del artículo 123, al establecer el derecho de los obreros y empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Nuestra Carta Magna a través de los artículos 5° Constitucional que reconoce la libertad de trabajo y el artículo 9° que reconoce la libertad de Asociación Profesional, estableciendo lo siguiente:

ARTICULO 5°- "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligato

rios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito; los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

ARTICULO 9º- "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte

en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto o una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee."

1.- DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL

La naturaleza jurídica del Derecho de Asociación radica, en que es un derecho que puede ser ejercido y respetado por todos los individuos y por el propio Estado, y, el Derecho de Asociación Profesional es ejercido solamente por trabajadores y patrones y debe ser reconocido por el Estado puesto que la Constitución consagra éste derecho y la Ley determina su reglamentación.

Si la Ley Federal del Trabajo, reconoce que los patrones están obligados a celebrar contratos colectivos, ello es una consecuencia del reconocimiento previo de nuestra Constitución General de la República al Derecho de Asociación Profesional, puesto que solamente los sindicatos legalmente constituidos pueden celebrar un contrato colectivo, por parte de los trabajadores, y, la misma Constitución al reconocer el Derecho de Asociación Profesional o Sindicalización, lo protege estableciendo en la fracción XXII del Artículo 123, que los patrones no pueden despedir a los trabajadores por haber ingresado a una asociación o sindicato.

Ahora bien para el disfrute del Derecho de Asociación Profesional, se requiere estar en el goce del Derecho de Asociación, aún cuando la naturaleza y las finalidades de ambas instituciones son distintas, desde el punto de vista jurídico, social y económico.

Jurídico.- El Derecho de Asociación es individual, el de Asociación Profesional es de naturaleza Colectiva.

Económico.- El Derecho de Asociación protege a los individuos considerados como ciudadanos, el de Asociación Profesional protege a trabajadores y patrones considerados como factores de la producción.

Social.- El derecho de Asociación lo disfruta la ciudadanía como conglomerado social, el de Asociación Profesional en cambio está destinado para determinada clase social vinculada a los factores de la producción capital y trabajo.

Es la suma de intereses individuales de una clase social (trabajadores y patrones), de donde surge la materialización especializada del Derecho de Asociación con fines lícitos tal como lo prevee el Artículo 9º Constitucional y se constituyen las llamadas Asociaciones Profesionales sea de patrones o de trabajadores, lo que demuestra que de un concepto individualista reconocido constitucionalmente "Derecho de Asociación", nace un Derecho Colectivo de orden público "Asociación Profesional", del que derivan instituciones importantes como la Libertad de Coalición, la Asociación Profesional (Sindicatos), el Contrato Colectivo y la Huelga conceptos garantizados por la Ley Suprema.

El maestro Mario de la Cueva, estudiando éste problema concluye diciendo:

"Los artículos 9º y 123 Constitucional, traduce una necesidad humana, esto es, son expresiones de la misma necesidad, impulso asociativo y en consecuencia forman parte de una noción más general del Derecho Universal del hombre a asociarse con los demás. El simple Derecho de Asociación Profesional, pero quedaría regida la institución por los principios del Derecho Común. El artículo 123 agrega un haz de datos que comprende el Artículo 9º y que hacen de la Asociación Profesional un agrupamiento permanente de hombres en especial, o lo que es igual, es únicamente en virtud del Artículo 123 que adquirió la Asociación Profesional las características que le hemos atribuido: Derecho de clase, cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores. Podría tal vez afirmarse que el Artículo 9º, tiene un doble significado:

- a) Un sentido amplísimo sinónimo del Derecho Universal de Asociación, y
- b) Un sentido limitado, Derecho de Asociación frente al Estado. Este últi-

mo aspecto y el Derecho de Asociación Profesional, que son partes colaterales, se reúnen en el primero de los conceptos." (62)

El propio Maestro de la Cueva, define el Derecho de Asociación diciendo:

"Es un agrupamiento permanente de personas para la realización de cualquier fin humano lícito, que no sea de naturaleza preponderantemente económica." (63)

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define la Asociación Profesional como:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Lo que nos induce a afirmar que el Derecho de Asociación y de Asociación Profesional aunque tienen una naturaleza distinta, mantienen su complementación uno del otro, para garantizar a los individuos la libertad de agruparse y propiciar la lucha de clases en busca de mejores medios de vida en la sociedad en que se desarrollan.

2.- LOS SINDICATOS

a) FORMA DE SINDICATOS

La ley anterior al igual que la vigente en su artículo 360, considerando determinadas características de las agrupaciones de trabajadores, reconoce cinco formas de sindicalización a saber:

GREMIALES.- Dispone la fracción primera del artículo citado que son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, sus

62. De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 319

63. Ibidem. - pág. 325

membros se agrupan por similitud de actividades, es la forma más antigua de agrupación de que se tiene noticias, sin embargo ha sido criticado por el movimiento obrero, por que dice divide a los trabajadores pues siendo diferentes los problemas que afronta cada profesión, es difícil que los que pertenecen a Profesión u Oficio distinto se interesen por las cuestiones de los demás grupos. Su expansión se ha reducido a grupos de trabajo que no requieren un gran número de personas.

DE EMPRESA.- En la fracción segunda del Artículo que se comenta se precisa que son los formados por trabajadores que prestan su servicio en una misma empresa.

La organización de estos sindicatos está basada en la idea de trabajo o labores comunes en una misma empresa, negociación o centro de trabajo. Este tipo de asociación une más a los trabajadores ya que procura proteger el interés de todos, por encima de la profesión, oficio o especialidad, en este tipo de agrupación se basa el sindicalismo independiente que actualmente está cobrando fuerza en el país.

INDUSTRIALES.- A ellos se refiere la fracción tercera, indicando que son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

Este tipo de Sindicato basa su organización al igual que el de empresa en la idea de actividades comunes, pero con un mayor ámbito, ya que le interesa una unión o sector de trabajadores de una misma rama industrial sujeto a relación laboral en dos o más empresas.

NACIONALES DE INDUSTRIA.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.

Las causas que originaron el surgimiento de este tipo de organización son: El desarrollo industrial del país.

Su meta es agrupar a todos los trabajadores que están dispersos o aislados en un sólo Sindicato, uniendo así a un número mayor de trabajadores y por consiguiente con mayor fuerza.

SINDICATOS DE OFICIOS VARIOS. - La fracción quinta nos dice que son, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos Sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Estas agrupaciones son de poca trascendencia y actualmente en vías de extinción.

b) REQUISITOS PARA LA FORMACION DE SINDICATOS

Los autores clasifican estos requisitos en dos grupos, de fondo y de forma: se incluyen en los primeros, los requisitos que se refieren a la constitución del mismo grupo; a las calidades de las personas que pueden participar en la organización de un sindicato y a las finalidades del grupo.

Forman parte del segundo grupo los requisitos formales reclamados por la ley para otorgar vida jurídica a los sindicatos.

Para objeto del presente trabajo seguiremos la clasificación propuesta por el maestro Mario de la Cueva en razón de la minuciosidad de la ley mexicana y es la siguiente:

Requisitos de fondo que son los que se refieren a la constitución misma del grupo y a sus finalidades. Son los requisitos esenciales, sin los cuales no puede existir la asociación profesional.

Requisitos en cuanto a las personas y a las calidades y circunstancias con que pueden intervenir en la formación de los sindicatos. Y en tercer término y último los requisitos formales.

REQUISITOS DE FONDO

Los requisitos de fondo se refieren a la finalidad del sindicato, que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero o del grupo patronal; una asociación que persiguiera una finalidad distinta, no sería un sindicato y no quedaría regida por la fracción XVI del artículo 123.

Mario de la Cueva hace una observación acerca de la asociación en el sentido de que debe constituirse precisamente por trabajadores o patronos, luego entonces, si las personas que constituyen una asociación no son trabajadores o patronos, podrán ser una asociación civil o mercantil, pero no un sindicato.
(64)

DE LAS PERSONAS

La libertad y el derecho de asociación profesional se extiende a todos los trabajadores sin distinción alguna; es suficiente ser sujeto de una relación de trabajo, para quedar amparado por el artículo 123 Constitucional.

La Ley exige un mínimo de 20 trabajadores para que pueda constituirse un sindicato. El artículo 264 de la Ley, que es el que se refiere a esta materia indica precisamente que los sindicatos deberán constituirse con 20 trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

El Doctor de la Cueva opina: "El veinte parece haber adquirido cierto prestigio en virtud de los antecedentes del artículo 291 del Código Penal Francés según sabemos, prohibió, las asociaciones de más de veinte personas. La Ley Francesa de sindicatos profesionales de 1884, en su artículo segundo, dijo que

los sindicatos profesionales, aún más de veinte personas, podrían funcionar libremente." (65)

La menor edad no es obstáculo para ingresar a un sindicato. Dispone el artículo 362 de nuestra Ley que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

La misma Ley niega en su artículo 372, en tanto sean trabajadores menores de dieciséis años la posibilidad de participar en la directiva de los sindicatos, tampoco pueden hacerlo los trabajadores que sean de nacionalidad extranjera.

Las mujeres trabajadoras pueden formar parte de un sindicato y participar en su administración y dirección.

Según el artículo 363 de nuestra Ley no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. La exposición de motivos del proyecto de Ley, a este respecto establece que tal prohibición no implica el que dichos empleados puedan formar sindicatos especiales.

REQUISITOS DE FORMA

Entendemos por requisitos de forma el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal organización de sindicatos.

Estos requisitos se encuentran consignados en el artículo 365 de la Ley.

La fracción I habla del ACTA DE LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA, lo que indica que esta reunión es el primer paso para la organización de un sindicato. No exige formalidad alguna para la celebración de esta asamblea constitutiva; los trabajadores de la empresa o región se reunirán, discutirán y votarán la formación de la Asociación Profesional. Para la legalidad de esta asamblea se requiere únicamente que los trabajadores estén libres de la influencia del empresario.

El maestro Mario de la Cueva nos dice al respecto:

"La fracción I del artículo 365 de la Ley ordena se remita la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva a la autoridad que debe efectuar el registro del sindicato, por lo tanto, su falta dara por resultado que la organización no pueda adquirir su existencia legal." (66)

PADRON DE SOCIOS. La fracción II del artículo 365 impone la obligación de realizar una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.

ESTATUTOS. Es un elemento primordial en la vida sindical; no se concibe un sindicato sin su respectivo estatuto. El determina los fines, objetivos, medios para su funcionamiento los mecanismos de su actividad, las relaciones con sus miembros y los terceros, todo lo que ello hace a la normal marcha de la institución.

El Maestro de la Cueva nos señala al respecto:

"Estos son para no usar la palabra constitución la norma fundamental de los sindicatos y como tal, deben regir toda la vida sindical. El artículo 365 ordena que junto con la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, se envíe a la autoridad registradora una copia igualmente autorizada de los estatutos, lo que confirma que se trata de una formalidad escrita." (67)

EL ACTA DE ELECCION DE LA DIRECTIVA. "Este formalismo esta señalado en el artículo 365 fracción IV, pero es posible que la elección se lleve a cabo en la misma asamblea constitutiva, lo que dara por resultado que las dos actas se fusionen. Sin embargo, las elecciones posteriores tendrán que hacerse constar en otras tantas actas. En cada ocasión de cambio de directiva, deberá remitirse a

66. De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 336

67. Idem.

la autoridad registradora una copia del acta, a efecto de que puedan los recién electos representar al sindicato." (68)

3.- EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA A FORMAR SINDICATOS

La fracción XVI del artículo 123 Constitucional estipula que:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;"

ARTICULO 183.- "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores..."

El Maestro Trueba Urbina nos comenta al respecto:

"Los Trabajadores de Confianza, por la naturaleza de sus labores, están plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera." (69)

ARTICULO 363.- "No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza."

Trueba Urbina opina al respecto:

"Los Trabajadores de Confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores; pero esta prohibición no les impide conforme a la fracción XVI del Apartado A) del artículo 123 de la Constitución, formar sus propios sindicatos, cumpliendo con los requisitos legales." (70)

68. De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 337

69. Trueba Urbina, Alberto.- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 116

70. Ibidem.- pág. 175

De conformidad con lo estipulado en la Ley, podemos decir, que existe una taxativa consistente en que los intereses sindicales de los trabajadores que no son de confianza, no se deben confundir o identificarse con los que sí tienen esa categoría.

Respecto a que los estatutos de los sindicatos determinaran la condición y los derechos de los miembros que sean promovidos a puestos de confianza, podría darse el caso de que estos estatutos establecieran que cuando uno de sus miembros se convierta en un trabajador de confianza pierde la protección del sindicato pero no obstante esto debiera seguir cubriendo las cuotas correspondientes, lo cual nos parece injusto, por lo que la ley debería de establecer que cuando un trabajador es promovido a un puesto de confianza este debe desligarse por completo del sindicato y esto incluye las cuotas.

Miguel Cantón Moller nos dice:

"Otras opiniones señalan que esta división creada por la ley para los efectos de la sindicalización, viene a crear una más profunda división, casi podríamos decir un enfrentamiento entre los trabajadores de confianza, llamados de "cuello blanco", y los trabajadores que no lo son. Ahondar divisiones entre clases es contrario al objetivo del derecho; la división y el enfrentamiento no pueden crear paz industrial, que es el objetivo final y definitivo del derecho del trabajo.

Tal vez fuera más recomendable encontrar medios de permeabilidad social entre los dos grupos de trabajadores, ambos dependientes del empleador, que no solamente daría mayor fuerza a la organización sindical, sino que permitiría a los trabajadores de los grupos de menor nivel aspirar a pasar a los de dirección."

(71)

71. Cantón Moller, Miguel.- Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana.- Op. Cit.- págs. 34 y 35

La Ley, como hemos visto, no prohíbe expresamente la integración de estas organizaciones. Sólo prohíbe que los trabajadores de confianza se afilien a los sindicatos de los demás trabajadores. Por tal razón consideramos conveniente se incluya una disposición tendiente a reconocer expresamente el derecho de estos trabajadores a constituir sindicatos, toda vez que se les reconoce el carácter de "trabajadores", conforme al artículo 8° de la Ley de la materia, y como tales, la fracción XVI del artículo 123 les garantiza su derecho a coaligarse para la defensa de sus intereses comunes.

La importancia de que este tipo de trabajadores puedan formar sindicatos esta en que el artículo 184 establece:

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

La ley no prohíbe expresamente que se celebre un contrato colectivo destinado a regular las condiciones de este sector. Pero para ello es necesario que el Sindicato de Trabajadores de Confianza haya obtenido su registro.

D) EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA A LA HUELGA

En el pasado la autoridad del patrón dentro de la empresa, era absoluta. El régimen jurídico que imperaba en ella, era su obra. Este régimen lo construía el patrón con la única finalidad de elevar sus utilidades. Hombre y trabajo, factores de la producción, eran eso, un factor numérico que se manejaba como cualquier gasto de la empresa. La abstención del Estado por una parte y por la otra, la negativa de los patrones a discutir las cuestiones de trabajo, la concepción de que el contrato es el resultado de la concurrencia del consentimiento, el principio de que la voluntad no dejaba de ser voluntad por duras que fueran las condiciones de trabajo implantadas en las empresas, no dejaron otra posibilidad de solución, que la negativa a trabajar por parte de los trabajadores.

El constante abuso que los ricos y fuertes hacían del pobre y débil, pro-

voco la necesidad de que se legislara en favor de los trabajadores a fin de garantizarles una vida decorosa, creando normas que le permitieran obtener un mayor salario y una menor jornada, principios éstos de salario mínimo y de jornada máxima, que constituye la esencia misma del derecho laboral. Pero para poder hacer efectivo los derechos consignados por la ley, se requiere que existan instrumentos adecuados para ello, ya que de otra manera, serían letra muerta, imposible de exigir.

La huelga es el instrumento que permite a los trabajadores hacer la defensa de sus intereses. Esta es determinada por la negativa de los patronos a discutir con sus trabajadores las condiciones de trabajo de las empresas.

La huelga es, histórica y jurídicamente un instrumento de la lucha de clases, tiene como finalidad: que los trabajadores obtengan, mediante la suspensión del trabajo, mejores condiciones de trabajo o el cumplimiento de las pactadas.

En nuestro país, la huelga funciona precisamente con ese carácter, es un instrumento reducido al apoyo de la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo. Excepcionalmente la huelga puede tener por objeto, además, el exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en relación a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En nuestro país la huelga ha merecido diferentes tratamientos. Ha sido considerada, en una interpretación amplia del artículo 95 del Código Penal de 1971, como un delito, dicho artículo establecía:

"Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tu multo o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo." (72)

Esta disposición penal entraña una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas; sin embargo, las huelgas se realizaron a pesar de las disposiciones del Código Penal, porque son el único medio con que cuentan los obreros para conquistar su mejoramiento y contener los abusos patronales y así cayó en desuso el artículo 925 del Código Penal de 1871.

Más tarde hubo dos movimientos huelguísticos de marcada importancia, la huelga de Cananea, ocurrida en mayo de 1906 y la de Río Blanco el 7 de enero de 1907, misma que fueron reprimidas en forma violenta por el poder público.

Posteriormente la revolución en sus inicios no cambió la situación en favor de la clase trabajadora. Esto lo confirma el hecho de que el Presidente Madero reprimió las huelgas de tranviarios y textiles en 1912 por medio del ejército, aplicando a los supuestos responsables las sanciones que establecía el Código Penal de 1871.

Lo que puede ser discutible respecto del Código Penal liberal de 1871, la revolución lo hizo indudable, el 1º de agosto de 1916, Carranza expide un decreto sancionando a los huelguistas con pena de muerte, el cual establecía:

ARTICULO 1º.- "Se castigara con la pena de muerte, además de a los trastornadores del orden público que señala la ley de 25 de enero de 1862:

PRIMERO.- A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propagen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se ubiere declarado.

SEGUNDO.- A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona o para agravarla o im-

nerla destruyen o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quiera comprender en ella; y a las que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

TERCERO.- A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios de las empresas contra las que se haya declarado la suspensión de trabajo." (73)

La primera Ley del Trabajo, que consagra el derecho de huelga en la República es la del Estado de Yucatán, de fecha 11 de diciembre de 1915, misma que establece este derecho pero como último recurso para solucionar los conflictos de trabajo; hasta que por fin es reconocido como un derecho Constitucional de los obreros en el Artículo 123 Constitucional de 1917, aunque bien pudieramos decir que este reconocimiento nació al azar, pues es sabido de todos que el citado artículo se incluyó en nuestra Carta Magna en virtud de haberse suscitado en el seno del Congreso Constituyente una pugna en torno del artículo 5º que se refería simplemente a la libertad de trabajo. En tal discusión se hizo necesario abordar el estudio de una serie de problemas y necesidades que en aquel entonces afrontaba la clase trabajadora. Finalmente de aquella discusión surgió una reglamentación especial, que resultó ser el artículo 123 en el que se incluyó un capítulo nuevo con el nombre de "Trabajo y Previsión Social."

Así tenemos que las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 establecen:

FRACCION XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y

de los patronos, las huelgas y los paros."

FRACCION XVIII.- "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con las del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno."

1.- DEFINICION

La definición que la Ley Federal del Trabajo, nos da de Huelga se encuentra en el Título Octavo, Capítulo Primero, artículo 440, mismo que establece:

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

Para el maestro de la Cueva:

"La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad." (74)

Euquerio Guerrero nos dice:

"La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esta forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, conveniente." (75)

J. Jesús Castorena, señala:

"La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones del trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores." (76)

Para el Doctor de Buen:

"La huelga, es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo." (77)

Cavazos nos da la siguiente definición:

"Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes." (78)

En general todos los autores coinciden en señalar como elemento característico la suspensión de labores; es decir la forma material de presionar al patrón para obligar a aceptar las reivindicaciones propuestas, consiste precisamente en

75. Guerrero, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 366

76. Castorena, J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero.- Op. Cit.- pág. 301

77. De Buen, Néstor.- Derecho del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 828

78. Cavazos Flores, Baltasar.- 35 Lecciones de Derecho Laboral.- Op. Cit.- pág. 305

el efecto producido en la empresa al suspenderse la fuerza de trabajo, por tanto el fin profesional; en virtud de lo anterior, la huelga es un medio y no un fin. Dicha suspensión del trabajo, es de carácter temporal; realmente lo que se persigue por los trabajadores en una reivindicación específica, en los casos concretos, y no la destrucción de la fuente de trabajo.

2.- OBJETO DE LA HUELGA

La evolución de la clase obrera, como tal, se manifestó en cambios decisivos en las relaciones de producción; se paso de la etapa de persecución y castigo de aquellos que buscaban el equilibrio mínimo para la subsistencia del obrero como ser humano, a la época de tolerancia de hecho, y de ésta, al reconocimiento de los derechos de los trabajadores, elevándolos, como en el caso de nuestra legislación, a nivel constitucional.

Más es necesario advertir que dicha evolución en ningún sentido se debió a un proceso espontáneo; se debió a un esfuerzo colectivo a lo largo de generaciones de obreros que incluso, como en el caso de la huelga de Cananea, y todas las demás huelgas en las que los intereses creados, los grandes capitales, han llegado al derramamiento de sangre.

Dicho esfuerzo colectivo ha ejercido un doble papel histórico; en cuanto a hechos concretos, los intereses patronales han ido aceptando soluciones impuestas por la historia que, convertirse en costumbres o situaciones de hecho, ha influido en el pensamiento de los legisladores, que, como en nuestro caso, reflejan un mínimo de garantías a los intereses colectivos, es decir a los intereses de las mayorías, a los intereses de la clase obrera.

En cuanto a la evolución de la conciencia de clase, las grandes pugnas de intereses, definitivamente han sido su origen; esto es, el obrero, a través de la historia descubre que no es un ente individual a merced del medio, sino una clase social, que, por su naturaleza, detenta la fuerza decisiva. Es por esto que los autores en su mayoría consideran reivindicaciones, a los logros obreros, en materia laboral; así mismo consideramos como válido el criterio que sustenta,

en este sentido, que el derecho del trabajo es derecho incluso porque deberá en forma permanente responder a las condiciones históricas.

En cuanto al objeto de la huelga, analizaremos, nuestros textos legales:

ARTICULO 123 fracción XVIII: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital..."

Del precepto anterior se desprende: objeto de la huelga; equilibrio entre los factores de la producción.

ARTICULO 450.- "La huelga deberá tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo;
- III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato - ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis."

La fracción I de este precepto recoge el principio constitucional, fracción XVIII del artículo 123, que establece que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Este equilibrio, debe ser real, esto es, considerarse que el obrero tiene que vivir dignamente y mantener una capacidad económica que le permita evolucionar en forma positiva.

En el caso de que el equilibrio entre los factores de la producción se rompa el ejercicio del derecho de huelga es legal.

Fracción II.- Es obvio de que en el caso de que el patrón se niegue a celebrar el contrato colectivo, procede el ejercicio del derecho de huelga. Pero dicha petición sólo la puede exigir los sindicatos de trabajadores por ser los únicos titulares de los contratos colectivos de trabajo.

Fracción III.- El contrato - ley contiene en su caso las condiciones en que se prestará el trabajo, son aplicables por tanto las razones de orden lógico aplicadas al contrato colectivo en lo relativo al equilibrio de los factores de la producción; dando por obvio que los contratos colectivos nunca podrán establecer condiciones inferiores a las pactadas en el contrato - ley en caso de que éste último exista.

Las fracciones IV, V y VI del artículo que nos ocupa, son suficientemente claros en cuanto al alcance e interpretación de sus textos.

Por último, es necesario aclarar que la intención de los legisladores al referirse a la revisión respectivamente del contrato colectivo y del contrato

ley, implica la substanciación de las deficiencias que en perjuicio de los intereses obreros se manifiesten, por lo mismo, no basta la simple disposición por parte del patrón a dicha revisión, el fin perseguido por el legislador, es, que sean satisfechos y superadas las demandas y deficiencias que, en su caso motivan tal revisión; el término de dos años que es el utilizado para tales fines por nuestra legislación, responde al supuesto de que en tal lapso las condiciones materiales de existencia económica varían lo suficiente como para ser tomados en cuenta en forma decisiva.

3.- CLASIFICACION DE LA HUELGA

Las huelgas pueden ser:

- a) Lícitas
- b) Ilícitas
- c) Existente
- d) Inexistente
- e) Justificada

LICITA.-

Al respecto se hace referencia a las fracciones XVII y XVIII del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y fundada en ellas; es un derecho, que pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio entre los factores de la producción.

El Doctor Cavazos nos dice al respecto:

"Una huelga es lícita si reúne el requisito de fondo, es decir, si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción; pero también podemos advertir que lo contrario de una huelga "lícita" no es una huelga "ilícita".

ya que muy bien puede darse el supuesto de que una huelga ilícita sea lícita, si busca el equilibrio entre los factores de la producción y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores. Es decir, la huelga que no reúne el requisito de fondo, no es necesariamente ilícita, sino inexistente; por lo tanto, lo contrario de una huelga lícita no es la huelga ilícita sino la "no lícita". (79)

ILÍCITA.-

Se concideran como tales aquellas en que se violentan a tal grado los participantes, es decir la mayoría de los huelguistas, que cunden los ataques violentos tanto a personas como a bienes o propiedades; expresamente se consigna en la fracción XVIII in fine del artículo 123 Constitucional:

"Las huelgas serán concideradas como ilícitas unicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno."

Para declararse la ilicitud de la huelga, nos dicen los autores, es necesario comprobar plenamente que la mitad más uno de los trabajadores huelguistas han llevado a cabo actos violentos contra las personas o las propiedades; Acerca del caso de Estado de guerra, el orden militar imperante se debe a la seguridad nacional y cualquier otro acto contra el Estado mismo se considera como acto delictuoso, por lo tanto una actitud huelguista en dichas condiciones obviamente, de hecho el precepto mismo prevee tal solución práctica como ya anotamos. Respecto a las actividades violentas de expresión material, así como del resultado que dicha actitud produzca sobre la legalidad reconocida por las autoridades a la actitud huelguista, implica, por un lado, la reducción de la figura histórica de la huelga en cuanto a su función revolucionaria; por otro lado es lógico que un sistema cualquiera que sea su ideología, establezca principios de

orden para mantener sus estructuras: Al igual que la fracción Constitucional citada, el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo regula situaciones en los siguientes términos:

ARTICULO 445.- "La Huelga es ilícita:

- I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y
- II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno."

El Doctor Cavazos comenta respecto al artículo anteriormente citado:

"Es de hacerse notar que la declaración de ilicitud de la huelga no va en relación con el daño que se causa sino con el número de personas que intervienen en los actos violentos, lo cual es equivocado ya que un acto es ilícito por su propia naturaleza y no por el número de personas que intervengan en el mismo.

La fracción I no precisa, en contra de qué personas deben realizarse los actos violentos ni se refiere a las propiedades del patrón, a pesar de que así debe entenderse." (80)

Euquerio Guerrero nos dice respecto a este tipo de huelga:

"Cuando una huelga es declarada ilícita, se dan por terminados los contratos de trabajo y el patrón queda en libertad de celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles en que incurren los huelguistas. A partir del momento en que el movimiento se hubiera calificado como ilícito, las autoridades no deben proteger más a los trabajadores huelguistas, debiéndose permitir, por el contrario, que los trabajadores que deseen laborar

lo hagan o que regresen aquellos que se habfan declarado en huelga." (81)

EXISTENTE.-

El artículo 444 se refiere a la huelga en los siguientes términos:

"Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450"

J. Jesús Castorena nos dice:

"...el concepto de existencia de la huelga, se limita a la satisfacción de los requisitos consignados en la Ley. Sin embargo, el legislador aceptó el término de huelga existente y abandonó el de lícita, con el propósito de dar a la lícitud el sentido que el constituyente le atribuye, no como opuesto al concepto de lícitud." (82)

INEXISTENTE.-

El artículo 459 especifica:

"La Huelga es legalmente inexistente si:

- I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II;
- II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

81. Guerrero, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo.- Op. Cit.- pág. 388 y 389

82. Castorena, J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero.- Op. Cit.- pág. 314

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores."

Del análisis del artículo anterior se desprende; en la fracción I: Que la suspensión de las labores se lleve a cabo por un número menor de trabajadores, al fijado en el artículo 451 fracción II, es decir, que la suspensión se realice por menos de la mayoría. En consecuencia la suspensión de las labores debe realizarse por el 50% más uno de los trabajadores de la empresa.

La fracción II es lo suficientemente clara.

Por lo que se refiere a la fracción III, esto es los requisitos señalados en el artículo 452, es conveniente señalar que el artículo 452 se encuentra abrogado y corresponde al actual 920 que establece:

"El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga sino son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;
- II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta;
- III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios

públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término no se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado."

En virtud de lo anteriormente expuesto, tenemos que la falta de cualquiera de las tres suposiciones contenidas en las tres fracciones anteriormente citadas, convalidan plenamente, según lo dispone el artículo 459 en su fracción III, la inexistencia de la huelga, siendo por tanto de capital importancia.

Salvo lo supuesto consignado en el anterior análisis no podrá declararse inexistente ninguna huelga en ningún caso.

JUSTIFICADA.-

Esto es cuando los motivos de dicha actitud huelguística son imputables al patrón, según se desprende de lo preceptuado por el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 446.- "Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón."

Euquerio Guerrero nos dice:

"Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. La calificación de imputabilidad sólo puede hacerse, en nuestro concepto, cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta, ya que entonces podrá ésta estudiar a fondo el problema y decidir si el patrón dio causa al movimiento de huelga y por lo mismo debe sufrir las consecuencias de la imputabilidad o sea el tener que satisfacer las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga." (83)

4.- LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y LA HUELGA

Son dos los artículos de la Ley Federal del Trabajo, que limitan a los trabajadores de confianza en cuanto a su participación en los movimientos de huelga, y los cuales establecen:

ARTICULO 183.- "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni SERAN TOMADOS EN CONSIDERACION EN LOS RECUEENTOS QUE SE EFECTUEN PARA DETERMINAR LA MAYORIA EN LOS CASOS DE HUELGA, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que integren de conformidad con las disposiciones de esta ley."

ARTICULO 931.- "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

IV.- NO SE COMPUTARAN LOS VOTOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA"

El Doctor Cavazos nos comenta respecto a los artículos anteriormente citados:

Del artículo 183 dice: "Se ha criticado el hecho de que los empleados de confianza sean excluidos de los recuentos de huelga, ya que también ellos son trabajadores y también resultan afectados con la suspensión de las labores y en caso de que la huelga fuera declarada inexistente no tendrían derecho alguno a salarios caídos. Dicha exclusión no sólo es injusta, sino inmoral y anticonstitucional." (84)

En cuanto al artículo 931 fracción IV nos dice: "También es anticonstitucional al excluir a los trabajadores de confianza del recuento. Todo trabajador que se vea afectado en su salario por una huelga debe recortar para bien o para

mal. Al impedirsele, se le viola su garantía de audiencia." (85)

A continuación transcribiremos una ejecutoria en la que a nuestro juicio se confunde el derecho a recontar a los trabajadores de confianza en una huelga ajena a ellos, con el derecho que indiscutiblemente tienen de emplazar a huelga y recontar en su propio movimiento:

HUELGA. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CARECEN DE DERECHO A DECLARARLA.- De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, porque así se deduce del artículo 183, que dispone que esta clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúan para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 462, fracción II, que indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que si 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 a favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la ley es acorde con los principios que inspiraron, porque en el artículo 9º se estatuyó quienes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los directores representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de aquél a quien sustituyen en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección de la Ley, no pueden ser considerados iguales a los demás que sí están facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que agregar, por último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en número a los que no lo son, de los que se sigue que siempre están en minoría. Tribunal Colegiado en Materia

85. Cavazos Flores, Baltasar.- Nueva Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit.- pág.

de Trabajo del Primer Circuito. Amparo en revisión 207/76. Sindicato de Trabajadores de Confianza de la Empresa Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril, 16 de febrero de 1977. Mayoría de votos. Disidente: Rafael Pérez Miravete. Informe del Presidente de la Suprema Corte. 1977. Colegiados página 279. (86)

Como podemos observar de la anterior ejecutoria, estan mal interpretados en primer lugar los preceptos invocados, en segundo lugar, negarles su derecho a huelga por ser minoría equivale a que siempre estaran desprotegidos por el Derecho Laboral para hacer valer sus derechos.

Algunos doctrinarios consideran que un trabajador de confianza no debe re- contar en un movimiento de huelga porque votaría a favor del patrón, ésto equi- vale a arguir que un trabajador sindicalizado tampoco debería recontar porque votaría a favor del sindicato. Por lo demás no estamos de acuerdo en que no se les permita a los mencionados trabajadores declararse en huelga, si el impedi- mento es que siempre van a ser minoría entonces se debería permitir que en sus movimientos recontara el voto de los demás trabajadores que no son de confianza.

La inclusión en la fracción XVII del artículo 123 Constitucional del de- recho de los trabajadores a ir a la huelga atribuyó a este instrumento fundamen- tal la naturaleza de una garantía social, de la cual no tienen porque ser exclu- idos los Trabajadores de Confianza.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, exceptuaba a los Trabajadores de Confianza de los beneficios del contrato colectivo y de conformidad con el artículo 126 fracción X del propio ordenamiento, bastaba la pérdida de la confianza para que fueran despedidos. Por otra parte, se dejaba a criterio de sindicatos y patrones, determinar los puestos que debían ser considerados como de confianza.

SEGUNDA:

El Proyecto de 1968 cambió el término "empleado de confianza" utilizado por la Ley de 1931, por el de "trabajador" para designar a los de confianza con la intención de situarlos en igualdad jurídica. Asimismo se les consideró a los Trabajadores de Confianza dentro de los trabajos especiales.

TERCERA:

Los Trabajadores de Confianza son, ante todo, trabajadores sujetos del Derecho Laboral, se encuentran protegidos por el artículo 123 Constitucional que no hace distinción entre los Trabajadores de Confianza y los demás trabajadores y, determina que las Leyes sobre trabajo regirán lo mismo a los obreros que a los empleados y de una manera general sobre todo contrato de trabajo. Por lo tanto, dentro de Nuestra Carta Magna quedan comprendidos los Trabajadores de Confianza.

CUARTA:

Los puestos de confianza estarán determinados por la naturaleza de las funciones asignadas, independientemente del nombre que se les dé.

QUINTA:

El Título Sexto de nuestra Ley Federal del Trabajo regula de manera especial a todos aquellos trabajos que por lo disímulo de sus funciones requi

eren de un tratamiento especial e inexplicablemente fueron incluidos en éste título los Trabajadores de Confianza.

SEXTA:

La participación de utilidades a los trabajadores de confianza no es contraria a los derechos de los propietarios del capital, ya que conducen a un orden sustentado en la justicia y en el derecho, lo que trae como consecuencia el progreso de la empresa.

SEPTIMA:

La fracción IX del artículo 123 Constitucional, otorga a los trabajadores el derecho de participar en las utilidades de las empresas, lo que no implica que estos intervengan en la dirección o administración de las empresas.

OCTAVA:

Las normas de trabajo tienden a conseguir la reivindicación del derecho de los trabajadores y el respeto a la dignidad humana, y así de la estabilidad en el trabajo se derivan las prestaciones que garantizan las indemnizaciones cuando el trabajador es despedido injustificadamente.

NOVENA:

La Ley únicamente otorga la estabilidad en el empleo a los Trabajadores de Confianza que con anterioridad ocuparon un puesto de planta, más no así a los que siempre han sido de confianza, dejándolos, por lo tanto, en un total estado de indefensión, pues el artículo 49 fracción III les niega ese derecho.

DECIMA:

La Ley debe establecer claramente las razones para determinar cuando se le

ha perdido la confianza a un trabajador de confianza y no dejar al arbitrio del patrón la facultad de dar por terminada la relación de trabajo apoyándose en lo dispuesto por el artículo 185 de nuestra Ley Laboral, referente a la "pérdida de la confianza."

DECIMAPRIMERA:

La Carta Magna, consagra en su fracción XVI del Artículo 123 como Garantía Social, el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses y en consecuencia, es válida la formación de Sindicatos de Trabajadores de Confianza.

DECIMASEGUNDA:

Es necesario que la ley otorgue un verdadero respeto y seguridad a la libertad de Asociación Profesional o de Sindicalización; y me refiero concretamente al derecho de los Trabajadores de Confianza que tienen de unirse con sus compañeros, para formar sindicatos por ser parte este derecho de nuestro ordenamiento Constitucional.

DECIMATERCERA:

Dadas las características de los artículos que hacen referencia a la huelga y las limitaciones que al Trabajador de Confianza se le imponen, aunado esto al criterio de la H. Suprema Corte de la Nación, podemos concluir que el trabajador de confianza se ve desprovisto del medio que la constitución otorga a los trabajadores para poder presionar al patrón a cumplir con las garantías mínimas que la misma Carta Magna les otorga, esto es el derecho a la huelga.

Para concluir con este trabajo de investigación, proponemos las siguientes reformas a la Ley Federal del Trabajo; en primer lugar transcribiremos el artículo de la Ley y enseguida cómo consideramos que debería decir.

DICE:

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

DEBE DECIR:

ARTICULO 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, PERO PODRAN FORMAR SUS PROPIOS SINDICATOS, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, EN CASO DE QUE SEAN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA QUIENES EMPLACEN A HUELGA CONTARAN LOS VOTOS DE LOS DEMAS TRABAJADORES, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

DICE:

"ARTICULO 363.- No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza."

DEBE DECIR:

ARTICULO 363.- No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS QUE SEAN PROMOVIDOS A UN PUESTO DE CONFIANZA, SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES CON SU SINDICATO QUEDARAN SUSPENDIDOS MIENTRAS SE LES CONSIDERE DE CONFIANZA.

ARTICULO 363 bis.- LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA PODRAN FORMAR SUS PROPIOS SINDICATOS MISMOS QUE DEBERAN REUNIR LOS REQUISITOS QUE LA LEY MARCA PARA LA CONSTITUCION DE LOS MISMOS.

ARTICULO 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

VI.- SE COMPUTARAN LOS VOTOS DE LOS DEMAS TRABAJADORES, CUANDO EL EMPLAZAMIENTO SEA HECHO POR LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Cabanellas, Guillermo.- Diccionario de Derecho Usual.- Tomos I, II y IV.- Sexta Edición.- Bibliograffa Omeba.
- 2.- Canton Moller, Miguel.- Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana.- Primera Edición.- Cardenas, Editor y Distribuidor.
- 3.- Castorena, J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero.- Sexta Edición.- México, 1984.
- 4.- Cavazos Flores, Baltasar.- El Derecho Laboral en Iberoamérica.- Edición en homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas de Torres.- Editorial Trillas. México.
- 5.- Cavazos Flores, Baltasar.- 35 Lecciones de Derecho Laboral.- Tercera Edición.- Editorial Trillas, S.A. de C.V.- Agosto de 1983.
- 6.- Cavazos Flores, Baltasar.- Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos.- Primera Edición.- Editorial Trillas, S.A. de C.V.- Junio 1986.
- 7.- Cavazos Flores, Baltasar.- Los Trabajadores de Confianza.- Primera Edición.- Editorial Jus, S.A..
- 8.- De Buen Lozano, Néstor.- Derecho del Trabajo.- Tomos I y II.- Sexta Edición.- Editorial Porrúa, S.A.- México, 1986.
- 9.- De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I.- Octava Edición reimpresión.- Editorial Porrúa.- México, 1964.
- 10.- De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Actualizada por Urbano Farfas.- Tomos I y II.- Décima Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.
- 11.- Escriche, Joaquín.- Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Librería de CH. Bouret.- México, 1898.- Nueva Edición.

- 12.- Guerrero, Euquerio - Manual de Derecho del Trabajo.- Décimoquinta Edición Editorial Porrúa, S.A.- México, 1986.
- 13.- Ramírez Fonseca, Francisco.- Manual de Derecho Constitucional.- Cuarta Edición.- Editorial Pac.
- 14.- Sidaoui, Alberto.- Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa.- México, 1945.
- 15.- Trueba Urbina, Alberto.- El Artículo 123.- México, 1943.
- 16.- Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Teoría Integral.- Segunda Edición Actualizada.- Editorial Porrúa, S.A.- México, 1972.
- 17.- Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo.- Edición publicada por la Comisión de Prensa y Propaganda de la Confederación de Trabajadores de México.- México, D.F., Febrero de 1968.
- 18.- Comentarios Sintéticos en torno a la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo.- Editados por la Confederación Patronal de la República Mexicana como un servicio a sus Centros Patronales y a sus socios Directos.- México, Marzo de 1969.
- 19.- Enciclopedia Sopena.- Nuevo Diccionario Ilustrado de la Lengua Española.- Tomos I y II.- Editorial Ramón Sopena, S.A.- Barcelona.- Editoriales Reunidas, S.A.- Argentina Buenos Aires, 1946.
- 20.- Manual de Derecho del Trabajo.- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.- Segunda Edición.- 1979.
- 21.- Proyecto de Convenio y Recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus diecinueve reuniones celebradas de 1919 a 1935 Organización Internacional del Trabajo.- Oficina Central del Trabajo.- Ginebra, 1935.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Segunda Edición.- Editorial Trillas, S.A. de C.V..
- 2.- Breña Garduño, Francisco.- Ley Federal del Trabajo.- Editorial Harla.
- 3.- Cavazos Flores, Baltasar.- Nueva Ley Federal del Trabajo.- Tematizada y Sistemática.- Vigésima Primera Edición.- Editorial Trillas, S.A. de C.V. Abril de 1987.
- 4.- Muñoz, Luis.- Comentarios a la Ley Federal del Trabajo.- Volumen IV.- Primera Edición.- Librería de Manuel Porrúa.- México, D.F..
- 5.- Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera.- Ley Federal del Trabajo.- 57a Edición.- Editorial Porrúa, S.A.- México, 1988.
- 6.- Jurisprudencia.- Poder Judicial de la Federación.- Tesis de Ejecutorias 1917 - 1985.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación.- Quinta Parte.- Cuarta Sala.- Ediciones Mayo.- México, 1985.