

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A**

BERNARDO MONCADA FIGUEROA

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO.

1 9 7 0



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi padre Sr. Bernardo
Moncada García como un
tributo al esfuerzo reg-
lizado y por la admira-
ción tan grande que le-
profeso.

A mi madre Sra. Alicia
Figueras de Moncada-
quien me supo guiar du-
rante la primera etapa
de mi vida, hasta mi
formación.

A mi esposa Sra. Susana Gómez de Moncada quien me sirvió de estímulo para llegar a obtener lo que hoy he logrado, y con la que comparto mis inquietudes y alegrías.

A mi hijita Susana con el cariño de un padre que le desea que su vida esté completa de alegrías y felicidad.

A mis hermanos, Sergio, Ma.
del Socorro, Fernando, Ri--
cardo, Alfonso, Hortencia y
Pedro.

A los maestros Alberto -
Trueba Urbina y José - -
Antonio Vásquez Sánchez.

A mis compañeros de Despacho.

**A mis compañeros de
Generación.**

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION.....	8
CAPITULO I.- EL CONCEPTO DE TRABAJADOR DE --- CONFIANZA.....	9
CAPITULO II.- ANTECEDENTES DE LA REGULACION - DEL TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA.....	27
CAPITULO III.- EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN - EL DERECHO POSITIVO DEL TRABAJO DE 1931.....	42
CAPITULO IV.- LA NUEVA REGLAMENTACION DE LAS LABORES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.....	77
CONCLUSIONES.....	163
CITAS BIBLIOGRAFICAS.....	166
BIBLIOGRAFIA.....	169
LEGISLACION CONSULTADA.....	171

INTRODUCCION

El objeto principal de este pequeño ensayo, en cierra la modesta pretensión de precisar la función de los trabajadores de confianza en el derecho positivo vigente y en la Nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 10. de Mayo de 1970.

En este estudio se trata de analizar a los empleados de confianza, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo de 1931, así como también en la nueva reglamentación, para el efecto de llegar a las conclusiones cuya demostración es el plan materia del presente estudio y ver en cual de las dos reglamentaciones esta mejor regulado el trabajador de confianza.

Por tal razón y atendiendo a la inquietud de precisar al trabajador de confianza en las dos reglamentaciones, se recurre en el presente trabajo, a la doctrina, a la legislación y a las resoluciones de la Suprema-Corte de Justicia, en materia laboral, para el efecto de ver las nuevas aportaciones que favorezcan más, en la Nueva Ley a los trabajadores de confianza.

CAPITULO PRIMERO

EL CONCEPTO TRABAJADOR

Tanto los trabajadores como los patronos, son los que intervienen en las relaciones individuales de trabajo, o sea son los sujetos individuales del Derecho-Laboral.

En virtud de que los sujetos del Derecho del Trabajo son los trabajadores y los patronos, vamos a analizar cada uno de estos conceptos y tratar de dar una definición de cada uno de ellos.

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

Si nos remontamos a la antigüedad, a los cole-

NOTA 1: Todas las citas que se consignan en este trabajo, aparecen al final del mismo en forma progresiva.

NOTA 2: Todo el articulado que se señale en apoyo a los razonamientos de este ensayo y que se incluyen del Capítulo Primero al Tercero, corresponden a la Ley que rigió hasta el 30 de abril de 1970. O sea, a la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.

CAPITULO PRIMERO

EL CONCEPTO TRABAJADOR

Tanto los trabajadores como los patronos, son los que intervienen en las relaciones individuales de trabajo, o sea son los sujetos individuales del Derecho-Laboral.

En virtud de que los sujetos del Derecho del Trabajo son los trabajadores y los patronos, vamos a analizar cada uno de estos conceptos y tratar de dar una definición de cada uno de ellos.

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

Si nos remontamos a la antigüedad, a los cole-

NOTA 1: Todas las citas que se consignan en este trabajo, aparecen al final del mismo en forma progresiva.

NOTA 2: Todo el articulado que se señale en apoyo a los razonamientos de este ensayo y que se incluyen del Capítulo Primero al Tercero, corresponden a la Ley que rigió hasta el 30 de abril de 1970. O sea, a la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.

glos de artesanos de Roma, en donde más bien imperaba el espíritu religioso y mutualista sobre el interés profesional, vemos que en esta época, los artesanos, o sea los trabajadores, tenían el problema de los esclavos, pues éstos eran preferentemente los que desempeñaban los trabajos y fue la disminución del número de esclavos, que originó una necesidad creciente del trabajo de los hombres libres, cuando se comenzó en realidad a constituirse los verdaderos colegios de artesanos y a tomar forma la clase trabajadora; haciendo notar que en esta época no se les designaba con el nombre de trabajador, sino que se les denominaba artesanos (1).

En la Edad Mediana encontramos a las corporaciones, en donde predominan las reglas acerca de la organización y funcionamiento de éstas, y donde encontramos que a los trabajadores se les designa con el nombre de maestros, compañeros y aprendices; que eran los que componían las corporaciones y a la vez éstas se integraban de la unión de pequeños talleres o pequeñas unidades de producción.

El régimen corporativo se desarrolla en la Edad Media en virtud de la necesidad económica de las ciudades de bastarse así mismas, necesidad que creó la división del trabajo y a la vez llevó a los hombres que se dedicaban a un mismo oficio o profesión, a unirse para la defensa de sus intereses comunes en Uniones llama-

das "Gremios", "Corporaciones" o "Guildas" (2).

Las corporaciones de oficio, que eran en realidad uniones de pequeños propietarios que detentaban en su poder los medios de producción, y que eran pequeñas industrias o talleres propiedad de algún maestro, a cuyas órdenes trabajaban algunos compañeros llamados "oficiales" y algunos "aprendices". A través del consejo de los maestros regulaban la forma de producción, redactaban sus Estatutos, fijaban los precios de las mercancías que producían, limitaban su número y su campo de acción y el de sus agremiados, quienes trabajaban a jornal o por unidad de obra, habiéndose llegado a dictar algunas disposiciones relativas al "salario justo". En cierto sentido el régimen gremial de la Edad Media, se había creado para proteger no precisamente a los trabajadores, sino por el contrario, al dueño del taller o pequeña industria, lo que quiere decir, que tales trabajadores "siempre fueron víctimas de una explotación despiadada" (3).

En el liberalismo, las nuevas relaciones de producción encontraron al trabajador totalmente aislado frente a su patrono. Bajo los principios de la igualdad entre los hombres y de la libertad, se impuso al obrero las condiciones que convenían a los nuevos detentadores de los bienes de producción. Teóricamente expresa Pozzo (4), "el Obrero era un ser libre, igual a su patrón, con

quien debía acordar las condiciones en que desempeñaría sus tareas". Pero la realidad era otra, desgraciadamente el obrero debía aceptar lo que el patrón le ofreciere, - so pena de sucumbir en la miseria. El Estado no podía ni debía intervenir en la relación de trabajo, pues la fórmula liberal "laissez faire, laissez passer" no admite - reglamentaciones y la legislación no llega a tener otro fin que el de respetar el orden y las leyes naturales, - entre las cuales se encuentra la libertad.

El trabajo considerado por el liberalismo era una expresión de la libertad del individuo, ya que para esto todos los hombres son iguales, afirmábase; por lo que no hubo de existir una legislación para los trabajadores como clase, pues las relaciones de trabajo fueron reguladas por las leyes civiles. (5) que reglamentó el contrato llamado "arrendamiento de obra y de industria". "Los Comentaristas, siguiendo las tres fracciones del Artículo 1779 (del Código de Napoleón), distinguieron - - otros tipos de contratos; el que hoy llamamos de trabajo, que comprendía el de los domésticos y obreros, el de los porteadores y el que hoy conocemos con el nombre de contrato de compra o de empresa". Rasgo común a estos contratos fue que estuvieron regidos por las disposiciones generales sobre obligaciones y contratos del Código Civil y que, puesto que la reglamentación figuraba en el Capítulo sobre arrendamiento, se tendiera a aplicarles -

las normas que gobernaban a este contrato (6).

La lucha planteada en principio entre la burguesía y el artesanado se resolvió en el sentido de la aniquilación de éste último que pasó a engrosar las filas de los trabajadores cuyo único bien era su fuerza de trabajo, ya que a medida que prosperaba la industria, -- afirma el maestro de la Cueva (7), "se cerraban los pequeños talleres y los artesanos tenían que ir a buscar trabajo a las fábricas de la burguesía".

La finalidad de haber mencionado las diversas etapas a que se ha hecho mención, es con el objeto de darnos cuenta que el concepto trabajador ha tenido especificaciones concretas y se ha usado para designar a un obrero, empleado, artesano, etc. etc.

En la Legislación Mexicana se ha considerado que trabajador solamente puede ser una persona física y no como falsamente se ha discutido en más de una ocasión en el Derecho Mexicano, a una persona jurídica, ya que se llegó a considerar incluso a los Sindicatos de Trabajadores que celebran el contrato llamado de "equipo" hoy borrado de nuestra Legislación, que eran trabajadores o sea que se consideraba trabajador a una persona moral o jurídica. Igualmente se dijo en relación con la Sociedad, constituida para prestar servicios por conducto de sus socios, que puede adquirir la categoría de trabajador. Sería por demás absurdo considerar a dicha So--

ciudad como trabajador; claro está que no han sido más — que puras discusiones, sin llegar a considerarse en este sentido. Una vez establecido que solamente los trabajadores pueden ser personas físicas, se han propuesto dos — criterios:

El primero de ellos, es un criterio de clase, — o sea que considera al trabajador desde el punto de vista del conjunto de personas que mediante su trabajo diario, adquiere un salario o retribución, de lo cual hacen la principal fuente de sus ingresos y de ahí se basan y toman como fundamento para dar a una persona la calidad de trabajador.

Este criterio, ha sido totalmente desechado y no se ha tomado en cuenta en vista del concepto de clase que emplea, puesto que no se puede considerar al trabajador por la clase a que pertenezca y porque el término — que se emplea en este punto, es más político-económico, — que jurídico y con base en este criterio, no se puede determinar al trabajador, porque es preciso que previamente a la existencia de una relación jurídica de trabajo, — se coloque la persona dentro de una clase social.

El segundo criterio que es el adoptado por la Legislación de Trabajo en el Artículo 3 y que se basa en la existencia de un contrato de trabajo para determinar el concepto de trabajador y que a la letra dice el Artículo antes mencionado, que "trabajador es toda persona —

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

Al hacer el análisis del concepto de trabajador que nos da la Ley de la materia, encontramos tres elementos que son esenciales en esta definición:

El primer elemento, que es al manifestar que el trabajador debe ser una persona física y no una persona moral, pues como vimos anteriormente las personas morales no pueden ser consideradas como trabajadores, aunque se discuta, en virtud de que esta no puede prestar servicios por conducto de ella, sino solamente por conducto de sus socios o sea de sus miembros y que son los que en realidad prestan los servicios y los que adquieren la calidad de trabajadores y a mayor abundamiento tenemos que la Ley al definir a los trabajadores, para nada menciona a las personas morales, sino que solamente a las personas físicas.

El segundo elemento del término trabajador es que esa persona física a que se hizo mención "preste un servicio personal" o sea que se establezca una relación de trabajo o más bien dicho que preste un servicio a otra, ya sea intelectual o material o de ambos géneros.

El tercer elemento esencial para determinar el concepto trabajador, es el contrato de trabajo, puesto que si no existe este elemento, no se puede decir que la persona que preste un servicio a otra sea trabajador, --

puesto que es necesario que existan los elementos del -- contrato y que son: la prestación de un servicio, ya sea material o intelectual, la de pagar un salario por el -- servicio prestado y que exista la relación de subordina-- ción.

CONCEPTO DE PATRON

En los comienzos de las Relaciones Humanas y -- desde las primeras leyes laborales, el término patrón, -- tenía el significado de defensor, protector, etc.; más -- bien se entendía como el carácter protector que el diri-- gente de la empresa debía adoptar frente al obrero (8).

El concepto original de defensa y protección -- se desnaturalizó y posteriormente se entendía dicho tér-- mino, como amo y señor en la esclavitud primero y en la -- servidumbre después, y no fue sino hasta el estado libe-- ro-individualista, cuando se consideró patrón al burgués -- que contrataba los servicios de otro para obtener un be-- neficio y explotarlo, es decir cuando se contrataba al -- que realizaba un trabajo para obtener un lucro o para sa-- tisfacer una necesidad.

Actualmente el término adoptado es el de "Pa-- trón" y hemos visto que no ha tenido dificultades en su -- definición, por lo que todas las legislaciones y la doc-- trina están acordes con ella.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 4 --

dispone "Patrón es toda persona física o moral que emplea los servicios de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

Para tener el carácter de patrón se requiere asimismo, que la utilización de los servicios de una o varias personas, se efectuó mediante los contratos de trabajo, ya que es posible emplear los servicios de alguna persona, merced a contratos de naturaleza civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales (9).

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado (10) manifiesta que el concepto que da el Artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se ha criticado, bajo el argumento de que se requiere el conocimiento previo del contrato de trabajo para determinar que es un patrón, no obstante ello, nosotros no somos partícipes de esas observaciones que resultan infundadas, si partimos de la base de que se trata de una definición legal, expuesta generalmente para legos, puesto que el concepto de contrato se incluye en la propia Ley en el Artículo 17, sobre todo si tomamos en cuenta que el contrato de trabajo, es la piedra angular o punto de partida de toda la Legislación del Trabajo, sólo cuando se preste y reciba un servicio en virtud de un contrato de trabajo, será aplicable el estatuto laboral, es decir: el ámbito de aplicación personal de las normas del derecho del traba-

jo se determinará por los sujetos que estén vinculados por un contrato de trabajo.

El maestro Sánchez Alvarado da el concepto de patrón y dice: "patrón es la persona física o jurídico-colectiva, (Moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada" (11).

Del anterior concepto, se desprende que el maestro Sánchez Alvarado no es partidario a la idea de que sea necesario la existencia del contrato de trabajo y explica su concepto en la siguiente forma.

Patrón es uno de los sujetos en la relación de trabajo.

El patrón puede ser una persona física o moral.

Que el que preste el servicio o los servicios estén subordinado al patrón o a su autoridad.

El Artículo 4 nos habla de otras personas que sin tener la calidad de patronos, tampoco tienen la de trabajadores, pues desempeñan funciones tan especiales que deben ser consideradas como emanadas de un patrón y como tales producir sus efectos.

Nos dice el Artículo 4 en su párrafo segundo: "se consideran representantes de los patronos, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores,

capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otra ejerzan funciones de dirección o de administración".

Vemos pues, que los directores, administradores, gerentes y en general las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración no pueden llamarse patronos, pero si se les identifica con ellos por desempeñar funciones que son consideradas como emanadas de un patrón.

De lo anteriormente expuesto se desprende que los representantes del patrón, no son patronos propiamente dichos aunque se les identifique con ellos y por lo mismo tampoco pueden considerarseles como trabajadores, en el sentido estricto de la palabra, en razón a las funciones que desempeña y a los salarios que perciben. "Situación es de independencia y de responsabilidad superior en las empresas en que laboran, y por tal razón están prácticamente fuera del alcance de las leyes protectoras del trabajo en lo que respecta a los beneficios y limitaciones a la libertad contractual, reconocidos expresamente para los asalariados que son menester de una protección especial (12).

Se puede afirmar que PATRON es toda persona física o moral que emplee el servicio o los servicios de otras, en virtud de su contrato de trabajo, considerando como actos realizados por el patrón, los actos que efec-

tuan las personas que a nombre de éste desempeñen funciones de dirección o administración dentro de la empresa.

EMPLEADO DE CONFIANZA

Debemos tomar como punto de partida, que el trabajador de Confianza es eso, es decir, un trabajador ante todo, y es precisamente el tema y finalidad del presente estudio, la reglamentación de éste tipo de trabajo, considerando fundamentalmente que el trabajador de Confianza es un sujeto de trabajo, un trabajador cuya actividad debe ser reconocida, reglamentada y protegida por disposiciones expresas de la Ley.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo de 1931 previene en su Artículo 4o. "Patrón" es toda persona física o moral que emplea los servicios de otra, en virtud de un contrato de trabajo. Se considerarán representantes de los patrones, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: Los Directores, Gerentes, Administradores, Capitanes de Barcos, y en general las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o administración".

Por otra parte, esta Ley no señala el Concepto de Empleado de Confianza, por lo que consideramos necesario interpretar lo que quiere significar cuando usa esta expresión.

Son los Artículos 48 y 126 de la Ley anterior,

Los que se refieren en su contenido a los Empleados de -
Confianza.

Pero en virtud de que lo hacen con aparente --
contradicción no es posible desprender de ellos un con--
cepto inmediato de empleados de confianza.

El Artículo 48 señala que: "Las estipulaciones
del contrato colectivo se extienden a todas las personas
que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros
del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar
de esta disposición a las personas que desempeñen pues--
tos de dirección y de inspección de las labores, así co-
mo a los empleados de confianza en trabajos personales -
del patrón dentro de la empresa".

El segundo Artículo mencionado o sea el 126, -
que señala las causas de terminación del contrato de tra-
bajo, nos dice: "El contrato de trabajo terminará: ...I.
- Por perder la confianza del patrón, al trabajador que-
desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigi--
lancia; ...".

Interpretando literalmente estos Artículos, en
contramos que de su lectura se desprende una oposición -
manifiesta. Por un lado el Artículo 126 parece identifi-
car a los empleados de confianza con las personas que -
desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilan-
cia; por la otra parte, el Artículo 48 al referirse a --
los empleados de confianza parece hacerlo distinguiendo-

los de las personas que desempeñan puestos de dirección y de inspección, ya que señala además de éstos, a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Es decir, que de la interpretación gramatical que se haga del Artículo 48, se desprenderá, conforme a ella, que son tres clases distintas de personas que pueden ser excluidas del régimen del contrato colectivo de trabajo:

- 1).- Las que desempeñan puestos de dirección;
- 2).- Las que desempeñan puestos de inspección-

y

- 3).- Los empleados de confianza (que conforma a dicho Artículo son los trabajadores ocupados en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa).

Vemos pues que este Artículo excluye, en apariencia, de la categoría de empleados de confianza "a las personas que desempeñan puestos de dirección y de inspección de las labores...".

El Artículo 126 en cambio, parece incluir en la categoría de empleados de confianza a los trabajadores que el Artículo antes citado excluye de la misma. Por tal razón no es posible desprender de tales Artículos, a la primera intención, un concepto claro de los empleados de confianza.

Por ello, consideramos que la interpretación -

gramatical de los mismos debe ser rechazada, toda vez -- que en ella las palabras tienen diversos sentidos que hacen difícil unificar los conceptos y que en el caso que nos ocupa origina, la idea de que se trata de diversas -- categorías de trabajadores.

El Departamento del Trabajo en la consulta de 28 de noviembre de 1933, de Luis R. Ochoa, Srío. Gral. -- del Sindicato Mexicano de Electricistas (13) sustentó la tesis de que unos y otros deben ser considerados empleados de confianza:

"La calidad de profesionistas no da, por sí sola, a quien 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 trabajos personales del patrono".

Como podremos darnos cuenta, no hay un criterio determinado, fijo, definido y el único que puede darse, radica en las necesidades y en el interés de la empresa; debe tenerse en consideración, que en un concepto genérico, pues es imposible enumerarlos en forma limitativa y esto dependerá en relación con las necesidades de cada Empresa.

El Maestro de la Cueva nos dice al respecto -- que ahí donde están en juego la existencia de la empre--

sa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, debe hablarse de empleados de confianza. Serán pues y desde luego, - las personas que tengan en sus manos la marcha general - de la negociación, a cuya habilidad y honradez queda confiada, directores y administradores, encargados de supervisar todas las labores, puestos superiores de vigilancia, vigilancia general de los establecimientos, encargados de mantener el orden, etc.; y además, un grupo de empleados en trabajos personales del patrono, determinado por las necesidades múltiples de una empresa que, en ocasiones, obligan a mantener en absoluto secreto determinadas cuestiones (14).

Vemos que el criterio del maestro de la Cueva, concuerda con el sostenido por el Departamento del Trabajo en una segunda consulta de 2 de mayo de 1934, por la Unión de Obreros y Empleados de las Industrias Dulceras, Harineras y Similares del D.F. (15).

"La excepción a la regla del Artículo 48 comprende a tres clases: 1o. Personas que desempeñan puestos de dirección. A juicio de este Departamento son - - aquellas que como directores, administradores, etc., - - ejercen funciones directas o administrativas en nombre - del patrono, es decir, personas que, por su carácter legal, pueden substituir a la persona física o moral a que

representan. 2o. Personas que desempeñan puestos de inspección. Son aquellas que por la índole especial de los servicios que proporcionan -vigilancia- tienen atribuciones que también por substitución, ejercen en nombre del patrono dentro de la empresa y 3o. Empleados de Confianza en trabajos personales del Patrono dentro de la Empresa. Este Departamento estima que el Legislador, al hacer uso de la expresión mencionada, quiso referirse a todas aquellas personas que por el carácter confidencial de los servicios que prestan, pueden ser consideradas como adictas al interés lucrativo que represente el patrono".

En síntesis podemos afirmar que para decir que un empleado es de confianza, no es suficiente recurrir a la Ley, y por lo mismo tampoco se puede dejar al arbitrio de las partes, es decir cuando un trabajo es de confianza; pues se vería que las partes lo especificarían en los contratos colectivos y tendría como consecuencia que se crearía un desconcierto en la clase trabajadora, que encontraría como un determinado trabajo en una empresa, sería de confianza, mientras que en otra no lo sería y además de quedar al arbitrio tal calificativo, se chocaría con la naturaleza propia del Derecho del Trabajo que no permite que la voluntad de las partes sea quien fije sus conceptos. Concluyendo y adoptando el criterio del Maestro de la Cueva que para determinar el concepto de empleado de confianza, es necesario ver las necesida-

des y el interés de la Empresa, o sea que "Ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que deba reinar entre sus trabajadores, debe hablarse de Empleados de -- Confianza" (16).

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LOS EMPLEADOS DE
CONFIANZA EN LA LEGISLACION OBRERA

a).- LA CONVENCION DE WASHINGTON.

Con este instrumento de acuerdo internacional, se otorga a las aspiraciones de los trabajadores la sanción más elevada y efectiva. Empero, el principio o sea el simple postulado de la norma, resulta deficiente si no se dan los medios para su observancia y aplicación: se requería de un convenio que ligara y obligara a los miembros de la Sociedad de las Naciones. Además, ¿a qué ramos de la actividad humana había de aplicarse este? ¿a la industria solamente?, ¿o también al comercio?, ¿a la gente del mar?, y ¿porqué no a la agricultura?. ¿A qué sujetos? ¿A todas las naciones, aun las atrasadas?. Estos y otros problemas eran causa todavía de incertidumbre. Las conferencias sucesivas habían de dar la solución; pero desde luego podía augurarse que habría muchos que se negarían. Y así fué que la primera Conferencia General del Organismo Internacional del Trabajo celebrada en - - - - Washington del 29 de octubre al 29 de noviembre de 1919 puso a la cabeza de los temas: "Aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas" y bien que se cifó a lo más fácil y menos controvertido, a los "establecimientos industriales". El

primer acuerdo versó, pues, sobre el "Proyecto de Convenio para limitar las horas de trabajo, en los establecimientos industriales, a ocho diarias y cuarenta y ocho - semanales" (17).

En el Artículo primero se precisa el significado de "establecimientos industriales" y dice: Artículo 1.- "Para la aplicación del presente convenio serán considerados establecimientos industriales: a) las minas, - canteras e industrias extractivas de cualquiera especie; b) Las industrias en las cuales los productos son manufacturados, transformados, levados, reparados, decorados, acabados, preparados para la venta, etc.; c) La construcción, reconstrucción, sostenimiento, reparación, modificación o demolición de toda clase de construcciones y edificios, ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, diques, etc.; d) El transporte de personas o de mercancías por caminos, ferrocarriles o por agua, sea comunicación-marítima o interior, etc.

El Artículo 20. dice: "En todos los establecimientos industriales, públicos o privados o en sus dependencias, de cualquier naturaleza que sean, con excepción únicamente de aquellos en que esten empleados sólo los - miembros de una familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana".

En otros Artículos se señalaron las limitacio-

nes y modalidades al principio de la jornada de ocho horas. Hubo un primer grupo de limitaciones y modalidades de carácter general: a) Exclusión de los talleres familiares; b) Exclusión de trabajadores que ocuparan puestos de vigilancia, dirección o de confianza; c) Posibilidad para que cuando el trabajo en uno o dos días a la semana no llegara a ocho horas, se compensara en los otros días de la misma semana; d) Posibilidad de reglamentar los trabajos que se efectúen por equipos de manera que en un período de tres semanas no se pasara de ciento cuarenta y cuatro horas, así como también posibilidad de aumentar la jornada, en estos casos, a cincuenta y seis horas por semana; e) Prolongación de la jornada en casos de siniestros o necesidades urgentes de la empresa; y f) Posibilidad de suspender la aplicación de la convención en casos de guerra o de acontecimientos que pusieran en peligro la seguridad nacional.

LOS RESULTADOS DE LA CONVENCION DE WASHINGTON.

- La convención de Washington adolece de algunos vicios, pero, con todo y sus deficiencias, traducía una aspiración del proletariado, máxime que los gobiernos, durante la guerra, prometieron, en diversas ocasiones, reducir la jornada de trabajo (18).

Esas deficiencias son de tres órdenes:

1.- Ante todo, la exclusión de un número considerable de trabajadores, entre ellos, los que en Europa-

se conocen como empleados, los campesinos, los domésticos, los trabajadores a domicilio, etc. Podría argumentarse que el trabajo de los obreros industriales comprendidos en la convención requiere mayor esfuerzo, pero falta una prueba científica de esa afirmación y no parece cierta, ni respecto de los campesinos, ni de los trabajadores a domicilio, ni aun de los empleados, pues el trabajo intelectual de éstos compensa el menor trabajo manual.

2.- Después, la exclusión de algunos países, entre ellos Japón y la India Británica. Solo el punto de vista imperialista de esos Estados pudo hacer que se autorizara la excepción y, sobre todo, el tema de que votarían la convención negativamente.

La convención está dominada por la idea de que el trabajador debe prestar un trabajo efectivo de ocho horas diarias y que las reducciones no deben redundar en perjuicio del patrono, sino que deben ser compensadas. Así, tenemos que cuando en un día no se completan las ocho horas de trabajo, queda el obrero obligado a trabajar al día siguiente una más para completar la jornada del día anterior. Esta modalidad implica, en realidad, que no todos los riesgos de la empresa son a cargo del patrono, lo que, al fin y al cabo, es contrario al sistema del asalariado. El trabajador se obliga a poner su energía de trabajo, durante ocho horas diarias, a dispo-

sición del empresario, más si éste no la utiliza, salve que exista culpa del trabajador, nada hay que justifique esa obligación de compensar.

3.- La timidez de la convención de Washington, pues de ello se trata más que de deficiencias, influyó considerablemente en las legislaciones de la mayor parte de los Estados, quienes, con más o menos modificaciones, reprodujeron sus líneas generales.

A pesar de todo, ejerció una influencia benéfica. Pocos años después de aprobada, había sido ratificada por la mayor parte de los Estados y aun de los países que no eran miembros de la Organización Internacional del Trabajo, ante el peso de la opinión mundial, se vieron obligados a dictar leyes de acuerdo con ella. Hoy es un principio universalmente aceptado y el problema actual consiste, ya no en fijar ocho horas la jornada máxima, sino en el establecimiento de una jornada menor.

El proyecto de la convención de Washington en su Artículo 20. establece: "Las disposiciones de la presente convención no son aplicables a las personas que ocupan un puesto de vigilancia o de dirección, o un puesto de confianza". Aparentemente, pues, la citada convención estableció categorías diferentes entre los puntos cuya denominación se señala en el precepto transcrito. El delegado inglés Barnes, sin embargo, aludiendo a dicho Proyecto, expuso: "Se aplica el Proyecto a todas las per

sonas que están empleadas en la industria o en empresas industriales, salvo a los que trabajen en familia, a los que ocupan puestos de confianza y no entran en la categoría de empleados manuales. No se refiere, pues, ni al hijo que trabaja en el pequeño taller familiar y que lucha por abrirse paso en la vida, ni al empleado, gerente, director o a cualquiera otra persona que ocupe un puesto de confianza en una fábrica" (19).

La reunión de Washington de 1919 tuvo sus repercusiones en la Ley Belga del 14 de Junio de 1921, destinada a reglamentar la jornada de trabajo y así como también la Ley Mexicana Laboral de 1931 en su Artículo 48 asumió el criterio de la convención de Washington, sustituyendo solamente la palabra vigilancia y debiendo admitirse también que la Fracción X del Artículo 126 adoptó el espíritu consagrado en la convención de Washington, que fue el lugar donde se consigné por primera vez el término trabajador de confianza.

b).- LA LEY BELGA DEL 14 DE JUNIO DE 1921.

Como consecuencia de la Convención de Washington y de la influencia de la misma y de la Legislación Francesa, se dictó la Ley Belga del 14 de Junio de 1921, y que al igual que el Convenio de Washington nos habla del término del trabajador de confianza en la reglamentación de la jornada de trabajo y la cuál analizaremos bre

vemente para estudiar la aportación que hace del concepto empleado de confianza.

10.- 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 de personas: 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. Concuerd a al primer grupo con las disposiciones de la Convención de Washington, aun 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.

20.- Contiene la Ley dos excepciones que se refieren, la primera, a que el Estado sólo queda obligado cuando sus establecimientos se encuentren organizados como empresas y no como servicios públicos y la segunda a determinadas personas que, aun empleadas en las industrias 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.

30.- 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 (20).

La reunión de Washington de 1919, como se manifestó anteriormente, tuvo sus repercusiones en la Ley -- Belga, destinada a reglamentar la jornada de trabajo; pero no admitió la concepción genérica y suprimió la palabra vigilancia. Al respecto, Henri Velge, expuso: "La Ley exceptúa muchas categorías de trabajadores: lo.- Las personas que desempeñan un puesto de dirección o un puesto de confianza. Resulta de los trabajos preparatorios que estos términos tienen una gran extensión y que pueden encontrarse puestos de confianza en todas las categorías de la jerarquía industrial... Resulta de la declaración del Ministro, que se ha querido, ante todo, atenerse a los usos de la industria y comprender en la excep--

ción a todos aquellos que, por una razón de dirección o de confianza, estaban, de hecho, sometidos a un régimen diferente del de los obreros" (21).

En el Derecho Laboral Mexicano, se asumió el criterio de la Ley Belga, tanto en su Artículo 48, sustituyendo solamente la palabra vigilancia, como se aceptó desde la exposición de motivos, adoptando en sustitución la expresión "inspección de las labores" y también por lo que se refiere a la fracción X del Artículo 126 de la Ley Laboral, se adoptó el espíritu consagrado en la Ley Belga.

c).- EL PROYECTO DE LEY DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA.

Con motivo de la idea de federalizar la materia laboral, (22) dejando exclusivamente a cargo del Congreso de la Unión la Facultad de legislar, se hicieron diversos estudios comparativos tanto del contenido de las diversas fracciones del Artículo 123 Constitucional como de la Reglamentación que a cada uno de esos ordenamientos hicieron las legislaturas de los Estados, y en esa virtud se dictaron acuerdos Presidenciales y Decretos, que se expidieron en los años de 1926 y 1927, mediante los cuales se dejó a cargo exclusivo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo el conocimiento de los conflictos obrero-patronales de diversas ramas industriales.

Desde el año de 1928, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, por conducto del Departamento de Trabajo, empezó a recopilar todas las Leyes, Códigos, Reglamentos, Decretos, Circulares, etc., que fueron expedidas por las diversas Entidades Federativas, labor que concluyó en el año de 1930, y fué hasta el año de 1931 - cuando la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, - formuló un Proyecto de Ley Federal del Trabajo, que tomó en consideración los Proyectos de Leyes anteriores, habiéndose discutido por los integrantes del Congreso de la Unión en un período extraordinario de sesiones. Mismo Congreso que, con modificaciones sin trascendencia, lo aprobó, siendo promulgada la "Ley Federal del Trabajo" - el 18 de Agosto de 1931 por el Ingeniero Pascual Ortiz - Rubio, Presidente de la República.

El Proyecto de Ley de la Secretaría de Industria, fue el primero en la Legislación Mexicana que adoptó el término de los trabajadores de confianza y el cual los reguló en los Artículos 4, 48 y 126 Fracción I, pasando con los mismos números a la Ley Federal del Trabajo, ya que como se manifestó anteriormente, el Proyecto de Ley que estamos comentando, fué aprobado sin grandes modificaciones.

Hay que hacer notar que el Proyecto de Ley, siguió la redacción de la Convención de Washington, substituyendo únicamente el término vigilancia, que presentaba

los inconvenientes que se señalaron, en el Capítulo Primero, Inciso c) de este trabajo, los cuales fueron recogidos en la Exposición de Motivos de la Ley Belga.

d).- EMPLEADOS DE CONFIANZA: SU REGULACION EN EL DERECHO MEXICANO.

Al analizar la regulación en el Derecho Mexicano de los trabajadores de confianza, vamos a remitirnos a dos ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia: la primera de fecha lo. de marzo de 1938, y que dice: "El concepto empleado de confianza fué utilizado por vez primera en el proyecto sobre la jornada de trabajo presentado a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, que se celebró en la Ciudad de Washington, en el año de 1919; fué adoptado más tarde por la Legislación Belga y pasó posteriormente a nuestro Derecho en los Artículos 40., 48 y 126 Fracción X de la Ley Federal del Trabajo. En el proyecto presentado en 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 de 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 en-

tonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que también por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los 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, por lo que si la Junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimándolos indispensables para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los Artículos respectivos".

No es posible, entonces, señalar genéricamente para todas las empresas el nombre y el número de los puestos de confianza. Serán las circunstancias y las necesidades de cada unidad económica las que establezcan tales limitaciones, de donde resulta que hasta hoy, la reglamentación respectiva ha correspondido a los contratos colectivos de trabajo y a las resoluciones dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero el Derecho Mexicano del Trabajo no se limita a la circunstancia de que el puesto de confianza sea determinado simplemen-

te en forma nominal, porque no depende de la voluntad de los particulares la connotación de este concepto. Tal -- apreciación será una presunción para dilucidar que un -- puesto es de confianza, pero siempre subsistirá para el -- trabajador dentro del derecho probatorio, acreditar la -- naturaleza de sus funciones con el resultado que corres-- ponda a la actividad que efectivamente ha desempeñado.

Estos dos aspectos, el nominativo y el funcio-- nal, fueron contemplados por la Suprema Corte de Justi-- cia en su Ejecutoria de 3 de Mayo de 1944, y que dice: - "No basta que en un contrato colectivo de trabajo se di-- ga que quedan excluidos de los beneficios que en el mis-- mo se consignan, porque éstos sean de confianza, sino -- que es indispensable que la función que se desempeñe en-- los puestos de que se trata, sea substancialmente de con-- fianza, pues de lo contrario, la estipulación respectiva sería contraria al Artículo 48 de la Ley Federal del Tra-- bajo. Ahora bien, al interpretar la segunda parte de la-- disposición legal aludida, este Alto Tribunal ha estable-- cido que los empleados de confianza son aquéllos que in-- tervienen en la dirección y vigilancia de una empresa y-- que, en cierto modo, sustituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste".

El Artículo 126 Fracción X de la Ley Federal - del Trabajo, señalaba como ya hemos dicho, que el contra-- to de trabajo de los empleados de confianza termina por-

pérdida de la confianza del patrón. Pero en este precepto se considera que la naturaleza de los cargos de dirección, fiscalización o vigilancia, está afectada del elemento subjetivo, confianza del patrón.

El Artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo anterior, establece lo siguiente: "El patrón quedará -- eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el Artículo siguiente: ... IV.- En los casos de empleados de confianza".

Por medio de este precepto los patrones pueden desligarse de la obligación de cumplir el contrato de -- trabajo, mediante el pago de la indemnización, en los casos de despido injustificado y entre otros casos, cuando se trate de los empleados de confianza.

En el Artículo 123, inciso B) de la Constitución Política, en su Fracción XIV, señala: "La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. -- Las personas que los desempeñen, disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social", que se aplica a la reglamentación del trabajo entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales y sus trabajadores.

En el Artículo 174 referente al trabajo de los ferrocarrileros y que está regulado por la Ley Federal --

del Trabajo de 1931, nos dice: "Para los efectos de este capítulo, serán considerados como puestos de confianza - los que queden determinados con ese carácter en los contratos colectivos que las empresas celebren con los trabajadores".

CAPITULO TERCERO

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN
EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

a).- PRECEPTOS CONSTITUCIONALES.

Vamos a referirnos ahora, a las relaciones que tienen dentro del derecho positivo mexicano el trabajador de confianza. En primer lugar, vamos a establecer las consideraciones aplicables a nuestro juicio, derivadas de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos.

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, determina, que las leyes sobre el trabajo, regirán lo mismo a los obreros que a los empleados y de una manera general, sobre todo contra to de trabajo. Esta determinación, en nuestro concepto, no deja lugar a dudas respecto de que el caso de los trabajadores de confianza y de los altos empleados, está so metido a las Leyes Laborales. De acuerdo con esta observación, no es posible admitir, que las garantías laborales consagradas para los trabajadores en general, no se concedieran a los trabajadores de confianza. Los beneficios señalados para la jornada ordinaria de trabajo, el descanso semanal, las vacaciones, el pago de horas ex tras, el beneficio de derechos de escalafón, el derecho de asociación, al de seguridad social, al de accidentea-

y enfermedades profesionales, la calificación de sus conflictos ante un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, -- etc., no deben ser considerados como beneficios laborales en favor de un sólo tipo de trabajadores, sino para todos los que tengan que enajenar su energía de trabajo a cambio de una retribución para vivir.

El maestro Alberto Trueba Urbina nos habla en su Teoría Integral expuesta en la Nueva Ley Federal del Trabajo y nos dá su opinión al comentar el título sexto y que se refiere a los trabajos especiales y dice: "El objeto de reglamentar determinados trabajos en particular, es proteger efectivamente a los trabajadores que -- prestan dichas labores, dada la naturaleza peculiar de los servicios, por lo que las normas consignadas en este Título respecto a los trabajos especiales son el mínimo de beneficios de que deben de disfrutar los trabajadores en estos trabajos especiales; en la inteligencia de que en lo general les son aplicables las normas de esta Ley, siempre y cuando no contraríen las disposiciones de este Título. En caso de duda, deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador".

"Al estatuirse nuevas normas especiales para -- trabajadores de autotransportes, de maniobras en los --- puertos, de agentes de comercio, vendedores, viajantes, deportistas, profesionales, actores y músicos, se confirma una parte de nuestra "Teoría Integral", en el sentido

de que el Artículo 123 de la Constitución Político-Social de 1917 no solamente contiene normas protectoras -- del trabajo humano en el campo de la producción económica y fuera de éste, comprendiendo obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, sino a todo prestador de servicios, ya sea abogado, médico, ingeniero, técnico, taxista, etc., no en función de la naturaleza expresa del mencionado precepto constitucional. La Nueva Ley -- omitió reglamentar el trabajo de los empleados bancarios, penados y otros de características especiales, que tendrán que regirse por las normas generales de la misma" (23).

El maestro Trueba Urbina nos sigue diciendo: -- Los trabajadores de confianza son sujetos de derecho del trabajo, aun cuando por razón de sus labores no sientan las inquietudes y anhelos de la clase obrera, por cuyo -- motivo se les considera de "cuello alto"; sin embargo, -- frente a los propietarios o patronos son trabajadores y -- tienen derecho de gozar de los privilegios que la legislación laboral establece en favor de los trabajadores en general, salvo las excepciones que consigna la Ley por -- la naturaleza de los cargos que desempeñan (24).

Este es precisamente el punto fundamental que, amparados en una concepción meramente económica, nos induce a pensar que el trabajo no cambia de valor por la -- categoría con que se desempeña. Precisamente, como un as

pecto evolucionado dentro del derecho laboral, debe señarse, como ya lo hicimos con anterioridad, que respecto de las reformas para regular las relaciones entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores, se ha señalado en el Capítulo B, Fracción XIV, que de la Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y que las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

La propia Constitución establece en su Artículo 4o., como una garantía para el individuo, que "a ninguna persona podrá impedirsele 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 tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofenda 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".

Por otra parte el Artículo 5o. de la misma Ley Fundamental, declara que "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 otra parte del mismo Artículo 5o. se establece: "...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, de educación o de voto religioso..." "...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 o civiles".

El Artículo 14 de la misma Ley Fundamental, se habla entre otros puntos: "...Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los Tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a -- las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

El Artículo 16 ordena que "nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente que funde y motive la causa legal del procedimiento".

Los principios que hemos mencionado, constituyen las bases fundamentales o garantías individuales, -- que forman la órbita dentro de la que puede desenvolverse el ejercicio de cualquier individuo, dentro del territorio nacional, que pueda ser objeto de una relación de trabajo.

TEXTO VIGENTE DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El texto vigente del Artículo 123 Constitucional nos dice:

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

"A".- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo Contrato de Trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas; las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de --

dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales— después de las diez de la noche para la mujer, y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III.— Queda prohibido la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta— edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima — la de seis horas;

IV.— Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V.— Las mujeres durante los tres meses ante— riores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que — exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguien— te al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debien— do percibir su salario íntegro y conservar su empleo y — los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En— el período de la lactancia tendrán dos descansos extraor— dinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI.— Los salarios mínimos que deberán disfru— tar los trabajadores serán generales o profesionales. — Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la in— dustria o del comercio o en profesiones, oficios o traba— jos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.- Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con Representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales;

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de la empresa, regulada de conformidad con las siguientes normas.

a).- Una Comisión Nacional, integrada con Representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b).- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la Economía Nacional. Tomara, así mismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, - el interés razonable que deba percibir el capital y la - necesaria reinversión de capitales.

c).- La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d).- La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación - durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y otras actividades cuando lo -- justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del - Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las Empresas.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas, o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer Escuelas, Enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitan-

tes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las Leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las Leyes;

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

XVII.- Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

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. 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 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;

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el

capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.

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 salarios, 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;

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 determinará 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 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;

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;

XXVI.- "Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la Autoridad Municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repartición quedan a cargo del empresario contratante";

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a).- Las que estipulan una jornada inhumana -- por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerado a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g).- Las que constituyan renuncia, hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del --

obrero en las Leyes de protección y de auxilio de los --
trabajadores;

XXVIII.- Las Leyes determinarán los bienes que
constituyan el patrimonio de la familia, bienes que se--
rán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes rea--
les ni embargos, y serán transmisibles a título de heren--
cia con simplificación de las formalidades de los jui--
cios sucesorios;

XXIX.- Se considera de utilidad pública la ex--
pedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá
seguros de la invalidez, de vida, de cesación involunta--
ria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras --
con fines análogos;

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad
social las Sociedades Cooperativas para la construcción--
de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiri--
das en propiedad por los trabajadores en plazos determi--
nados, y

XXXI.- La aplicación de las Leyes del Trabajo--
corresponde a las autoridades de los Estados, en sus res--
pectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclu--
siva de las Autoridades Federales en asuntos relativos a
la Industria Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Hulera,
Azucarera, Minería, Petroquímica, Metalúrgica, y Siderúr--
gica, abarcando la explotación de los minerales básicos--
el beneficio y la fundición de los mismos, así como la --

obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos. Hidrocarburos, Cemento, Ferrocarriles y Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que efectúen a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

"B".- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:

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

II.- Por cada seis días de trabajo; disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones - que nunca serán menores a veinte días al año;

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito y en las Entidades de la República.

V.- A trabajo igual corresponderá salario - - igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los traba

trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley;

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

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b).- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.

c).- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo, durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia del servicio de guarderías infantiles;

d).- Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley.

e).- Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficios de los trabajadores y sus familiares.

f).- Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se registrarán por sus propias Leyes, y

XIV.- La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, las personas que desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la SEGURIDAD SOCIAL.

LA REGLAMENTACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Teniendo en cuenta la redacción original del -

préambulo del Artículo 123 Constitucional, las Legislatu-
ras de los Estados estuvieron facultados para legislar -
en materia de trabajo.

Lo anterior se justificó en atención a que en-
un principio se desconocían las necesidades propias de -
cada Estado y, además debido a que el Constituyente de -
1917, no quiso invadir la soberanía de ninguno de ellos.

Así los Estados empezaron a dictar las diver-
sas Leyes reglamentarias del Artículo 123 Constitucional,
existiendo desorientación al respecto, ya que mientras -
algunos Estados pusieron en vigor verdaderos Códigos o -
Leyes del Trabajo, otros en cambio dictaron leyes regla-
mentarias sobre el Artículo 123 Constitucional. De ahí -
que encontramos hasta 86 actos Legislativos, tendientes-
a reglamentar las bases consagradas en la Constitución.

b).- ARTICULADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En éste inciso vamos a ver los Artículos de la
Ley Federal del Trabajo de 1931 que nos hablan de los --
trabajadores de confianza y trataremos de hacer un peque-
ño análisis de estos:

El Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo -
dice: "Las estipulaciones del Contrato Colectivo se ex-
tienden a todas las personas que trabajen en la empresa,
aún cuando no sean miembros del Sindicato que lo haya ce-
lebrado. Se podrá exceptuar de ésta disposición a las --

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

Si bien es cierto que la excepción contenida en esta disposición, por su carácter permisivo, sólo es aplicable cuando de manera expresa se establece en el Contrato Colectivo, de la misma disposición no se comprenden las condiciones a las que deba atenderse para su aplicación.

Consideramos que tal facultad no debe quedar supeditada a la voluntad absoluta o capricho de las partes, pues de ser así se desvirtuaría la naturaleza protectora del derecho del trabajo de sus instituciones.

El contrato colectivo de trabajo, como institución del derecho del trabajo, es un medio para realizar los fines de éste y por lo tanto, es ante todo, una institución protectora de la clase trabajadora, a la que dota de los elementos necesarios para su mejoramiento económico y social.

Ahora bien, si hemos afirmado que algunos empleados de confianza pertenecen a la clase trabajadora, consecuentemente afirmamos que el Contrato Colectivo debe protegerlos. Por ello, negamos a la excepción contenida en el Artículo 48 de nuestra Ley del Trabajo anterior, un alcance limitado para todos los empleados de confian-

za.

Entonces, si estimamos que el sentido de este precepto no es el de excluir absolutamente el empleado de confianza del régimen del Contrato Colectivo para que se rija sólo por las estipulaciones de su contrato individual, ¿cuál será entonces el sentido o alcance del mismo?

Aceptamos en principio, que el contrato individual del empleado de confianza debe regirse por el Contrato Colectivo y que con base en la facultad concedida por el Artículo 48 de la Ley, pueda exceptuarse de sus disposiciones. Pero lo que no aceptamos, es que se le dé un alcance absoluto a tal disposición.

Creemos que la excepción contenida en tal disposición deberá estar condicionada, para su verificación, en el apego a los principios elementales del derecho del trabajo, de su legislación y de sus instituciones. Es decir, siempre que no se violen esos principios, la excepción permitida por la Ley, será validera.

Por tal razón y a fin de justificar nuestra afirmación, nos remitiremos a los principios que debe atenderse para la aplicación de la excepción mencionada. En el Artículo 43 de la Ley, encontramos la prohibición de que un Contrato Colectivo puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia em-

presa. Generalizando tal disposición podemos decir que - cuando haciendo uso de la facultad concedida por el Artículo 48, se excluye al empleado de confianza del régimen del Contrato Colectivo para sujetarlo a uno individual, - se está celebrando el contrato de un trabajador, y por lo tanto, no podrá serlo en condiciones menos favorables para éste, que las contenidas en contratos vigentes dentro de la empresa, por lo que teniendo plena vigencia el Contrato Colectivo viene a ser la pauta o el mínimo a partir del cual podrán establecerse las estipulaciones - en favor del empleado de confianza.

El Artículo 15 de la Ley por su parte, nos señalaba que "En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores".

Además, nuestra Constitución señala expresamente en la Fracción XXVII de su Artículo 123 que "Serán -- condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aun que se expresen en el contrato: ... h). Todas las demás -- estipulaciones que implique renuncia de algún derecho -- consagrado a favor del obrero en las Leyes de protección y auxilio de los trabajadores".

Esta disposición constitucional, bien podría - ser aplicada al caso en que el empleado de confianza, -- considerado trabajador, renunciara expresa o tácitamente, a que en su contrato individual de trabajo no se estipularan las condiciones pactadas en el contrato colec-

tivo que de alguna forma le beneficiara.

Nos dice la Suprema Corte en una Ejecutoria: -
 "Trabajador de Confianza no excluido del contrato colectivo.- De conformidad con el Artículo 48 de la Ley Laboral, las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato pudiendo excluirse de ésta disposición, entre otros, a los empleados de confianza. Ahora bien, si es determinado contrato colectivo se cataloga como empleado de confianza el del actor, pero no se pacta que el personal de confianza quedará excluido de la aplicación de dicho contrato, debe estimarse que al citado actor si le es aplicable la contratación colectiva". Amparo Directo 1322/64: Quejoso: Daniel Vela, S.A. y coagraviados: Fallado el 7 de enero de 1965 Mtra. Salmorán de Tamayo.- Srío. Lic. Mota.- 4 votos.

De lo anteriormente visto, se desprende que -- tanto en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo, así como en las resoluciones de la Suprema Corte, se -- prohíbe contratar al trabajador en condiciones menos favorables a los contenidos en los contratos colectivos vigentes dentro de la empresa y por lo mismo debemos interpretar el Artículo 48, en el sentido de que se concede -- la facultad de exceptuar al empleado de confianza de las disposiciones del contrato colectivo cuando sea para establecer en su favor mejores condiciones y nunca, cuando

tal exclusión signifique la renuncia de algún derecho -- consagrado a favor de los trabajadores y que se encuentren en las leyes dictadas para su protección y auxilio.

ESTUDIO DE LA FRACCION I DEL ARTICULO 126 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El Artículo dice: El Contrato de trabajo terminará: "...Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo".

Luego entonces y como se dijo, el contrato de trabajo de los empleados de confianza termina por pérdida de la confianza del patrón. Pero en este precepto se considera que la naturaleza de los cargos de dirección, fiscalización o vigilancia, está afectada del elemento subjetivo, confianza del patrón, lo que hace robustecer nuestra apreciación de que la calidad de confianza, es más amplia y encierra a las características que connotan los cargos de dirección, fiscalización y vigilancia.

A este respecto, la Suprema Corte de Justicia ha sustentado la Tesis siguiente: "... y tratándose de --

empleado de confianza, la fracción X del artículo 126 autoriza la terminación del contrato, por la pérdida de esa confianza; y si bien es verdad que esta última en gran parte, es un elemento subjetivo, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de esa causa de separación del empleo, no puede quedar, de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes; pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales del derecho, principalmente a los sustentados por el derecho del trabajo, en el cual, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas...".- Amparo en Rev. en Materia, -- No. 1100/34/2a. Sec. de Jun. 5/1935, Cía. Minera Asarco, S.A.- Sem. Judicial de la Federación, T. XLIV, página -- 4417.

Para el efecto de ser más notorio el elemento-Subjetivo que impera en la pérdida de la confianza, ya que con base en esa circunstancia, el patrón en el momento que creyera más oportuno, le rescindiría su contrato al trabajador de confianza, en una Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia nos dice: "... cuando de las -- pruebas rendidas en el juicio laboral se aprecie que el empleado de confianza actuó acatando órdenes de sus jefes inmediatos, no existe base jurídica alguna para considerar que incurrió en actos que originaran se le per--

diera la confianza por parte del patrón, pues no existiese jurídica alguna para sostener que un empleado se -- convierta en vigilante de sus propios jefes, sino a obedecer a éstos".- Amp. Dto. 5084/65.- Quejoso: Instituto del Seguro Social.- Fallado el 9 de febrero de 1966.- Ministro Carbajal. Srio. Lic. Torres H.- 5 votos.

JURISPRUDENCIA DE LA CORTE.

C.- La Suprema Corte de Justicia de México ha-- sentado jurisprudencia en los términos que en seguida -- transcribimos, conforme a la ejecutoria de 19 de enero -- de 1935: "Los directores, administradores generales y gerentes prestan indudablemente un servicio, pero se dis-- tinguen de los demás trabajadores en que: a) Tienen ini-- ciativa propia, esto es, tienen a su cargo la marcha ge-- neral de la negociación, con facultad para celebrar los-- actos de administración y, por regla general, los de do-- minio necesarios o convenientes para el éxito del nego-- cio; b) Son los representantes del patrono ante los tra-- bajadores, con la obligación de defender los intereses -- de aquél; c) La relación de dirección o dependencia con-- respecto al patrono se encuentra extraordinariamente re-- ducida y tiene solamente un carácter mediano; d) En tér-- minos generales, son responsables por la marcha de la ne-- gociación y responden al patrono, conforme al derecho co mún, por los daños y perjuicios originados por su culpa-

o imprudencia. Estos diferentes caracteres pueden resumirse diciendo: Que esta clase de personas son representantes del patrono, verdaderos mandatarios de derecho común y que sus funciones principales consisten en representar al patrono frente a los terceros, y de manera especial en la ejecución de actos jurídicos, por lo que se asimilan a los mandatarios del derecho común, teniendo en cuenta que éste define al mandato como el contrato -- por virtud del cual se obliga el mandatario a ejecutar -- por cuenta del mandante, los actos jurídicos que éste le encargue. De lo expuesto se deduce que la diferencia fundamental entre los directores, administradores y los trabajadores, es que los primeros son representantes de una persona para la ejecución de actos jurídicos; lo que no excluya que aquéllos, de manera accesoria, ejecuten actos análogos a los de los trabajadores. Como se ve, los contratos celebrados por los directores, administradores generales y gerentes, revisten caracteres propios, debiendo decirse, además, que dichas personas se encuentran íntimamente ligadas al interés patronal y que, por tanto no pertenecen, en principio, a la clase trabajadora y si bien, como se ha dicho, este criterio no es suficiente -- para individualizar el contrato de trabajo, si debe ser utilizado en casos extremos, ya que el derecho del trabajo es, esencialmente, un derecho de clase y sus disposiciones tienden a proteger a los individuos que a la mis-

ma pertenecen".

El Pleno de la misma Suprema Corte destruyó el valor de la anterior ejecutoria, con la siguiente que se publicó en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XLIV, pág. 3309: "Debe convenirse en que es cierto que este Artículo (4o. de la Ley) establece que se consideraran como representantes de los patronos y, en tal concepto, obligan a estos en sus relaciones con los demás trabajadores, a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que en nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración, también es verdad que el mismo precepto claramente dice que los directores, gerentes, etc., representan a los patronos en sus relaciones con los demás trabajadores; esta última frase indica que los directores, gerentes, administradores, etc., son también trabajadores en relación con la Empresa a quienes sirven, siempre que ellos no formen parte integrante de ésta, porque, de lo contrario, es claro que sí serán patronos, así es que, no obstante que el gerente tuvo la representación de la empresa o institución bancaria respecto de los demás trabajadores, sus relaciones con dicha empresa no son otras que las de un trabajador con su patrono, su puesto que el interesado desempeñó bajo la dirección y dependencia del consejo de administración y aún del gerente general, un servicio personal mediante retribución

convenida, dependencia y subordinación que no dejaron de existir, a pesar de las facultades directivas del gerente. La circunstancia especial del otorgamiento de su poder jurídico en favor del mismo gerente, no pudo determinar por sí misma, ninguna modificación a la naturaleza del contrato, porque el mandato se otorgó al señor -- Herrasti, en tanto que fué nombrado gerente y para facilitarle las funciones de su encargo; por lo tanto, este contrato de mandato es accesorio del principal del trabajo celebrado entre el señor Herrasti y la institución -- bancaria" (25).

Posteriormente el Pleno de la Corte insistió -- en los puntos de vista preinsertos, siempre que los directores, gerentes o administradores no fueron parte integrante de la empresa. Así se observa la parte siguiente, tomada del Informe de la Presidencia de la Suprema -- Corte de 1942 fojas novena: "De los términos del Artículo cuarto de la Ley Federal del Trabajo puede deducirse -- que los directores, gerentes, etc., representarán a los patronos en sus relaciones con los demás trabajadores. -- Esta última frase parece indicar que los directores, gerentes o administradores pueden ser también trabajadores en relación con la empresa a quien sirven, pero esto evidentemente sólo es cuando no fueren parte integrante de la empresa y no estuvieren vinculados a los resultados -- económicos de la actividad de la misma, porque en este -- caso es claro que son patronos".

La Suprema Corte asumió la influencia de la -- doctrina alemana que establece que los altos empleados -- son trabajadores siempre que no tengan al mismo tiempo -- el carácter de socios de la empresa, ya que entonces son patronos. De acuerdo con el Artículo cuarto de la Ley Federal del Trabajo, puede desprenderse el carácter de trabajadores para los directores, gerentes generales, administradores, etc., según piensa la Corte la interpreta-- ción está basada en un criterio estrictamente gramatical. Pero el maestro de la Cueva piensa que ésta formada de -- interpretación no ayuda a encontrar el espíritu objetivo de la Ley. Dicho autor piensa que el Artículo cuarto tiene un contenido equivalente al 237, que previene: "No -- pueden formar sindicatos las personas a quienes la Ley -- prohíba asociarse, o sujete a reglamentos especiales. Para los efectos del contrato colectivo, no serán admiti-- dos en los sindicatos de los demás trabajadores de una -- empresa, los representantes del patrón que se mencionan -- en la segunda parte del artículo cuarto". La comprensión de los dos preceptos con sujeción a un estricto criterio gramatical, no es posible "puesto que el Artículo 237 solamente excluye a los altos empleados de los sindicatos -- de los demás trabajadores para los efectos del contrato -- colectivo, que para todos los restantes fines del sindicato, puede el gerente o administrador general formar -- parte del organismo, inclusive de su directiva, solución

que es evidentemente absurda" (26).

Nosotros por nuestra parte, pensamos que el -- maestro De la Cueva llega a una conclusión un tanto forzada, ya que la materia del contrato colectivo de hecho y por derecho regula toda la situación de trabajo dentro de una empresa. Los trabajadores representantes del patrón, miembros o no del sindicato, tendrían muy poco que hacer dentro de la materia correspondiente a la contratación general y a las actividades del propio sindicato. -- El propio tratadista mexicano advierte que el Artículo -- cuarto no pretende definir los conceptos de trabajador o patrono. Creemos que el maestro De la Cueva se coloca en una posición exigente, puesto que la primera parte del -- citado precepto sí implica una definición del concepto -- patrono. Respecto de la segunda parte del mismo artículo, sí es posible considerar dentro del género de trabajadores tanto a los que tienen un carácter ordinario, manuales o intelectuales, como a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco. Los elementos constitutivos para asumir el carácter de representante de los patronos los da el mismo texto, requiriendo que se trate de personas que actúen en nombre de otro, que se supone es el patrono, y que ejerzan funciones de dirección o de administración. Se ve, pues, que el tratadista mexicano se esfuerza para no querer desprender del artículo cuarto el carácter de trabajadores a los representantes del-

patrono, agregando que la categoría de trabajador requiere que se llenen determinados requisitos legales, o en -- otras palabras, que dichos trabajadores se encuentren regidos por una relación de trabajo.

Para interpretar la primera ejecutoria de las -- que se han transcrito, en la que se establece que el -- otorgamiento de un poder jurídico es un contrato accesorio que no puede modificar la naturaleza del principal, y que la función del gerente de una sociedad anónima estriba en llevar la representación de la sociedad, conforme se desprende de los artículos 172 y demás relativos de -- la Ley General de Sociedades Mercantiles, debe tenerse -- en cuenta que el mandato que otorga la representación de la sociedad, no es un contrato accesorio, de donde resulta que el gerente representa a la sociedad que, al con-- tratar con él, pretende que el gerente la represente, de modo que el contrato de mandato de nacimiento a la rela-- ción de trabajo, la cual es preciso comprobar. En la eje-- cutoria de 1942, la Corte supone que el que es gerente -- y al mismo tiempo representante de la sociedad, como -- miembro de la misma, asume la obligación de defender los intereses del patrono frente a los de la empresa. El -- maestro De la Cueva sostiene (27), que la afirmación es exacta, pero que la defensa de los intereses del patrono incumbe no solamente al gerente, sino a cualquier repre-- sentante de la sociedad, aunque no sea miembro de ella y

que, finalmente, si los elementos constitutivos de la re-lación de trabajo se presentan en el gerente o en el administrador, tal situación resulta independiente de la -participación social que pudieran tener los citados em--pleados o trabajadores.

CAPITULO CUARTO

LA NUEVA REGLAMENTACION DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA.

a).- LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

En la nueva Reglamentación de la Ley Federal - del Trabajo, los trabajadores de confianza están regulados en el título primero Artículo 9o. que se refiere a los principios generales, y por el título sexto, capítulo segundo y que comprende los Artículos 182 al 186.

El Proyecto de Decreto de Ley Federal del Trabajo en el Título Primero, Artículo 9o., dice: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto" (28).

"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".

En la primera lectura de dictámen de la Ley Federal del Trabajo, después de un análisis cuidadoso del Artículo 9o., de la Iniciativa Presidencial, que es el que contiene el concepto de "Trabajador de confianza", se llegó a la conclusión de que debía conservarse en los términos en que se encuentra redactado en ella, pero juz

gándose conveniente precisar su significado: la categoría de "Trabajador de confianza", según el precepto citado y las ideas contenidas en la Exposición de Motivos de la Iniciativa, depende de la naturaleza de las funciones que desempeñe el trabajador y no de la denominación que se dé al puesto, lo que trae como consecuencia que la determinación de la categoría debe hacerse por los caracteres de la función y no por la actividad que desempeñe el trabajador, de tal manera que cuando se habla en el precepto de "funciones que tengan carácter general" se hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador deba referirse, de manera absoluta, a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia o de fiscalización, que son las que tienen la calidad de "funciones de confianza", estén encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerza su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la empresa. Pero dentro de este concepto, el término "funciones de carácter general", resulta indispensable, porque si toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor concreta, fuese un trabajador de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de las categorías inferiores o más simples serían trabajadores de base o de planta.

Después del dictamen de la primera lectura de

la Ley Federal del Trabajo se prosiguió con la discusión, en lo particular, del Proyecto de Ley Federal del Trabajo y en la que se dictaminó lo siguiente en relación con el Artículo 9o. de la Nueva Reglamentación (29):

"El C. Presidente: Está a discusión el Artículo 9o.- Tiene la palabra en contra el ciudadano diputado Adrián Peña.

El C. Peña Soto, Adrián: Señoras y señores diputados: No estoy en contra, ni mi partido está en contra del artículo noveno. Es simplemente ateniéndose a -- los principios enunciados a la exposición de motivos en que dice que la naturaleza del trabajo determinará si un empleo es o no de confianza. Pensamos que falta agregar aquí en el Artículo noveno precisar que los trabajadores o los funcionarios de una empresa que son de administración deban de incluirse exclusivamente, porque inclusive el Artículo 11 menciona administradores y el Artículo no veno no lo menciona. Entonces, no hay concordancia con los dos artículos y es por esta razón que consideramos -- que en bien de la claridad, la concordancia y la naturaleza de las personas que intervienen en la administración, pensamos que deben considerarse también como trabajadores de confianza.

Es por esto que pensamos que, señoras y señores diputados, no tendrán inconveniente en agregar al Artículo noveno también a los administradores de una empre

sa y que se consideren en concordancia con la enuncia-
ción, los razonamientos que la misma Ley dicta en su in-
troducción. Muchas gracias.

El C. Presidente: Tiene la palabra el ciudada-
no diputado Blas Chumacero.

El C. Chumacero Sánchez, Blas: Señor presiden-
te, señores diputados: Es conveniente distinguir entre -
lo que establece el Artículo 9o., y el Artículo 11 de la
Ley que discutimos. El Artículo 9o. habla de los trabaja-
dores de confianza. Y el Artículo 11 de los representan-
tes del patrón. El administrador general es representan-
te del patrón; no es trabajador de confianza. Por esa ra-
zón está eliminada la palabra "administradores" del Artí-
culo 9o. Pero será conveniente, para mayor claridad, dar
le lectura al fundamento del dictamen en relación con el
Artículo 9o., que dice:

"Después de un análisis cuidadoso del Artículo
9o. de la iniciativa presidencial, que es el que contie-
ne el concepto de trabajador de confianza, se llegó a la
conclusión de que debía conservarse en los términos que-
se encuentra redactado en ella, pero se juzga convenien-
te precisar su significado; la categoría de trabajador -
de confianza, según el precepto citado, y las ideas con-
tenidas en la exposición de motivos de la iniciativa, de-
pende de la naturaleza de las funciones que desempeñe el
trabajador, y no de la denominación que se le dé al pues

to, lo que trae como consecuencia que la determinación de categoría debe hacerse por los caracteres de la función, y no por la actividad que desempeñe el trabajador, de tal manera que cuando se habla en el precepto de funciones que tengan carácter general, se hace referencia a que la función tenga ese carácter, y no a que la actividad del trabajador debe referirse, de manera absoluta a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia, de fiscalización que son las que tienen la calidad de funciones de confianza, estén encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerza su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la empresa. Pero dentro de este concepto el término "funciones de carácter general" resulta indispensable, porque si toda persona que ejerce una actividad directriz, para la realización de una labor concreta fuese un trabajador de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de las categorías inferiores, o más simples, serían trabajadores de base o de planta".

Por tal motivo, no deben figurar en el Artículo 9o. los administradores. En cambio, y de una vez adelantando la discusión, en el Artículo 11, que son los representantes del patrón, allí sí se incluye la palabra "administradores". No deseo ser más amplio en la explicación porque el fundamento del dictámen en relación con -

el Artículo 9o. es suficientemente claro.

El C. Presidente: Tiene la palabra por 5 minutos el señor diputado Vicencio Tovar para una aclaración.

El C. diputado Vicente Tovar, Astolfo: Señores diputados, realmente, como dice el diputado Chumacero, - en el Artículo 11 se está mencionando a los administradores; pero también dice "gerentes y demás personas que -- ejerzan funciones de dirección o administración".

Entonces lo único que se quiere con la proposición presentada por el diputado Adrián Peña, es que en las funciones de confianza se diga: "son funciones de -- confianza las de dirección, inspección, vigilancia, administración y fiscalización", para estar congruentes -- con el mismo Artículo 11, "administración" que cita el Artículo 11, que dice: "los directores, administradores-gerentes y demás personas, que ejerzan funciones de dirección o administración", entonces únicamente buscando la congruencia se pide que en el Artículo 9o. se diga: - "son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia, administración y fiscalización". Esa era la aclaración que quería hacer.

El C. Presidente: Ruego a la Secretaría consultar a la Asamblea si está suficientemente discutido el Artículo 9o.

Por la Comisión, el señor diputado Acevedo Astudillo.

El C. diputado Acevedo Astudillo, Humberto: En nombre de la Comisión he solicitado la palabra para hacer simplemente una aclaración muy rápida y muy sencilla.

Las situaciones que prevé el Artículo 11 que señaló el señor diputado, son situaciones jurídicas muy distintas a la situación que prevé el Artículo 9o. En el Artículo 9o. habla de los trabajadores de confianza. En el Artículo 11 se habla de los representantes de los patronos.

El C. Presidente: Ruego a la Secretaría consultar a la Asamblea si se considera suficientemente discutido el Artículo 9o.

El C. prosecretario Mendoza Avila, Eusebio: Por instrucciones de la Presidencia, se consulta a la Asamblea si se considera suficientemente discutido el Artículo 9o.

Suficientemente discutido.

El C. Presidente: Sírvase la Secretaría consultar a la Asamblea si se acepta la proposición hecha.

El C. secretario Iglesias Meza, Manuel: Se consulta a la Asamblea en votación económica si se acepta la proposición hecha por el ciudadano diputado Adrián Peña Soto. Los que estén por la afirmativa sírvanse manifestarlo: Desechada.

En consecuencia, se va a proceder a recoger la votación nominal del Artículo 9o. Por la afirmativa.

El C. prosecretario Mendoza Avila, Eusebio: --
Por la negativa. (Votación).

El C. secretario Iglesias Meza: ¿Falta algún -
ciudadano diputado de votar por la afirmativa?.

El C. prosecretario Mendoza Avila, Eusebio: --
¿Falta algún diputado de votar por la negativa?.

Se va a proceder a recoger la votación de la -
mesa. (Votación).

El C. Secretario Iglesias Meza, Manuel: Por --
unanimidad de 138 votos es aprobado el Artículo 9o."

La minuta con proyecto de Decreto de Ley Fede-
ral del Trabajo, establece en su Artículo noveno:

"La categoría de trabajador de confianza depen-
de de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no -
de la designación que se da al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, -
inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan ca-
rácter general, y las que se relacionen con trabajos per-
sonales del patrón dentro de la empresa o establecimien-
to".

Es notorio señalar primeramente que al igual -
que la Ley Federal del Trabajo de 1931, el legislador no
nos da un concepto fijo del término trabajador de con- -
fianza, ya que solamente se hace mención de éste, pero -
sin dar su definición.

Como lo dejamos asentado en el capítulo pri-

ro, inciso c), el término trabajadores de confianza, no es un concepto fijo, sino que éste debe de ser variable o sea elástico y creo que los legisladores, deben tomar en cuenta las ejecutorias que al respecto ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en donde se dá una interpretación de los trabajadores de confianza, como consta en la ejecutoria de fecha primero de marzo de 1938, Amparo Directo 2/938/2a. Compañía de Petroleo "El-Aguila", S.A. y que dice: "El concepto empleado de confianza fué utilizado por vez primera en el proyecto sobre jornada de trabajo presentada a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, que se celebró en la Ciudad de Washington en el año de 1919, fué adoptado más tarde por la legislación Belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los Artículos 4o., 48 y 126, Fracción X de la Ley Federal del Trabajo. 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 puesto 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 sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación o aquéllos que también, por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo, además, que el término de empleados 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, por lo que si la Junta hace una enumeración indispensable, de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimándolos para que la dirección general de los negocios quedara en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los artículos respectivos".

La exposición que antecede muestra la imposibilidad de fijar, para todas las empresas, cuáles son los puestos de confianza, y basándose en la ejecutoria antes descrita, creo que los legisladores, con fundamento en ese criterio, y en el cual se da una interpretación a los trabajadores de confianza, consideraron más que suficiente dicha interpretación, por lo que no creyeron pertinente dar una definición fija, por ser contrario al criterio que se ha venido siguiendo a través del Derecho Mexicano, pues el término empleado de confianza, no fue creación arbitraria del legislador, sino producto natu--

ral de las necesidades de la empresa, y es que primero -- se vió en la necesidad de que el patrón pudiera deposi-- tar en algunos de sus trabajadores, la responsabilidad -- de algunas labores, y la conveniencia de que se recono-- ciera al patrón, el derecho de hacer tales nombramientos en personas que gozaran de su absoluta confianza, en don-- de se originó propiamente, el término de empleado de con-- fianza. Como quedó manifestado al principio de este tra-- bajo, para afirmar que un empleado es de confianza, no -- es suficiente recurrir a la Ley, pues como se ha dicho, -- ésta no determina su concepto. Esta afirmación tampoco -- puede quedar, como podrá pensarse, al arbitrio de las -- partes, en atención a que nadie mejor que éstas sabrían-- cuales puestos dentro de la empresa serían de confianza-- consignándolo así en los contratos colectivos, ya que de -- suceder así, se carecía de un criterio dotado de seguri-- dad jurídica que toda norma debe contener, creando des-- concierto en la clase trabajadora que vería cómo determi-- nado trabajo en una empresa, sería de confianza, mien-- tras que en otra no lo sería. Además, de quedar al arbi-- trario tal calificativo, se chocaría con la naturaleza pro-- pia del derecho del trabajo que no permite que la volun-- tad de las partes sea quien fije sus conceptos.

La parte primera del Artículo 90. de la Nueva-- Ley nos dice: "La categoría de trabajador de confianza -- depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y

no de la designación que se dé al puesto".

Con el objeto de analizar la parte primera del mencionado Artículo 9o., nos remitimos a una Tesis de 28 de noviembre de 1933, en la que Luis R. Ochoa, Srío. - - Gral. del Sindicato Mexicano de Electricistas, se sostuvo: "La calidad de profesionista no dá, por sí sola, a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza dentro de una empresa, ya que dicho carácter depende de las actividades desempeñadas..."

No es suficiente, que se indique que un puesto es de confianza para que se acepte: el derecho del trabajo no abandona a la voluntad de los particulares la fijación de sus conceptos. El pacto contenido en un contrato colectivo será una presunción de que el puesto es de confianza, pero nada impide al trabajador interesado la prueba de que sus funciones no corresponden a las ideas expuestas; la Suprema Corte de Justicia ha sostenido la tesis de que la indicación incluida en un contrato colectivo de trabajo ha de corresponder a la realidad de las funciones, en la Ejecutoria de 3 de mayo de 1944 se establece:

"No basta que en un contrato colectivo de trabajo se diga que quedan excluidos de los beneficios que en el mismo se consignan, las personas que ocupan ciertos y determinados puestos, porque éstos sean de confianza, sino que es indispensable que la función que se de-

sempañe en los puestos de que se trata, ... sea substancialmente de confianza...".

Creemos nosotros que el Legislador al manifestar que la categoría de trabajador de confianza depende de las funciones desempeñadas, establece el criterio más acertado por lo que estamos de acuerdo con él ya que es el mismo que se ha sostenido durante la exposición de esta tesis, y que viene a confirmarse con las ejecutorias de la Corte que se mencionaron anteriormente.

El Maestro Trueba Urbina nos dice: "Son trabajadores de confianza los que realizan funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización, con carácter general, es decir, que comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, pues el ejercicio de las mismas actividades, en forma específica o concreta, en el taller, departamento u oficina, etc., no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del Artículo 90. de esta Ley; también tienen el carácter de trabajadores de confianza -- aquellos que realizan trabajos personales o íntimos del patrón. Y en cuanto a las condiciones de trabajo deben imperar las normas que más los favorezcan, teniendo derecho en su caso a prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas legales" (30).

La segunda parte del Artículo 90. de la Nueva-Reglamentación, nos dice: "Son funciones de confianza --

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

Como se ve en la segunda parte del Artículo -- 90. de la Nueva Reglamentación, ya se precisa en esta -- cuales son las funciones de confianza y que deben considerarse con ese carácter a los empleados que desempeñen funciones en esas actividades.

En el nuevo ordenamiento laboral, se nota claridad que los legisladores tuvieron especial cuidado para precisar cuales actividades deben considerarse de confianza y no incurrir en las contradicciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en los Artículos 48 y fracción X del 126, pues de la interpretación de ambos preceptos, se desprende una oposición manifiesta. Por un lado el Artículo 126 parece identificar a los empleados de confianza con las personas que desempeñen puestos de dirección, fiscalización o vigilancia; por otra parte, el Artículo 48 al referirse a los empleados de confianza parece que hace una distinción entre las personas que desempeñan puestos de dirección y de inspección, los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa. Para el efecto de no repetir lo manifestado en el Capítulo Primero inciso c) de este trabajo, me remito al mismo para el efecto de hacer valer las

mismas contradicciones que se señalaron en ese punto, en relación con los empleados de los cuales trata este tema.

Los legisladores al analizar el Artículo 90. - de la Iniciativa Presidencial y la Exposición de Motivos de la Iniciativa, consideraron que el concepto de "trabajador de confianza" contenido en esos términos debería conservarse, precisando su significado y diciendo: "La categoría de trabajador de confianza" depende de la naturaleza de las funciones que desempeñe el trabajador y no de la denominación que se dé al puesto, lo que tiene como consecuencia que la determinación de la categoría debe hacerse por los caracteres de la función y no por la actividad que desempeñe el trabajador; de tal manera que cuando se habla en el precepto de funciones que tengan carácter general se hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador deba referirse, de manera absoluta, a todas las actividades de la empresa, ya que es factible que las funciones de dirección, inspección, de vigilancia o de fiscalización, que son las actividades que tienen la calidad de puestos de confianza, sean desempeñados por varias personas, y a cada una de estas le sean encomendadas una de esas funciones en algún lugar determinado dentro de la empresa.

En la forma en que están regulados los trabaja

dores de confianza en el nuevo ordenamiento laboral, con sidero en mi opinión que el afán de los Legisladores darle una regulación a los empleados de confianza, como lo establece en el Capítulo II del Título Sexto, fue más que nada con la intención de precisarlos y de decirnos - qué funciones deben ser consideradas como de confianza y no incurrir en las contradicciones que se señalaron ante riormente y que constan en la Ley Laboral vigente.

b).- LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

El Artículo 182 de la Nueva Ley dice: "Las con diciones 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 Artículo que nos habla de las condiciones de los trabajadores de confianza, se prestó a discusiones en la Cámara de Diputados, discusiones que versaron única y exclusivamente en relación con la redacción de este Artículo y no en discusiones de fondo y que a continuación vemos: "El C. Presidente en uso de la palabra puso a discusión el Artículo 182 y le dió la palabra al C. diputado Abel Martínez, este en uso de la palabra dijo: Señores diputados, ya en las Comisiones de diputados del Partido de Acción Nacional, habíamos hecho notar que al-

gunas disposiciones se estaban apartando de la regla - constitucional que transcribe el mismo Artículo 80. del Proyecto, en relación con los trabajos similares o semejantes de que habla el Artículo 182. La regla es de que a trabajo igual, corresponde salario igual. Por consiguiente solicito que esta disposición del 182, se ajuste al término constitucional y que se quite la palabra "trabajos semejantes" dentro de la empresa o establecimiento, para que quede: "trabajos iguales". Muchas gracias.

El C. Presidente: Tiene la palabra el ciudadano diputado Alberto Briceño Ruiz.

El C. Briceño Ruiz, Alberto: Tal vez sea necesario, señores diputados, dar lectura a este precepto, - con el fin de que pueda normar su criterio el señor diputado de Acción Nacional, cuando establece que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que preste, y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. Con la simple lectura y a fin de no distraer la atención de esta asamblea, considero que queda suficientemente clara la inquietud del señor diputado de Acción Nacional. No se trata en ningún momento de una violación a una disposición constitucional, sino de otorgar a los trabajadores de confianza las mínimas garantías que esta Ley debe reconocerles y de no permitir que

puedan laborar en condiciones distintas de aquéllas que se refieren a trabajadores que desarrollen actividades similares o semejantes. Se trata, pues, de una garantía que la Ley otorga a este tipo de trabajadores sin que -- pueda derivarse de ninguna manera que estamos frente a -- una violación constitucional. Por otra parte, la inquietud del señor diputado, no es sino terminológica, no de fondo, y por lo tanto, no es conveniente, ni posible distraer la atención de ustedes en este asunto.

El C. Presidente: Tiene la palabra el diputado Abel Martínez.

El C. Martínez Martínez, Abel: Insisto en que las palabras de "trabajo semejante" pueden dar lugar a -- discusiones interminables, porque es evidente que es trabajo semejante el que desarrolla una mecanógrafa con el que desarrolla otra persona que trabaje en una máquina -- IBM o en una máquina sumadora. La Constitución establece precisamente en la fracción VII del 123 que a trabajo -- igual, corresponde salario igual, y estamos mirando que en la práctica las trabajadoras de las máquinas IBM tienen un salario mayor porque tienen una especialidad; ya no es lo mismo una máquina IBM, que una máquina sumadora o que una máquina de escribir.

Por consiguiente, insisto, para evitar discusiones interminables, entre los propios trabajadores, -- que se ponga "a trabajo igual, corresponde salario --

igual".

El C. Presidente: Tiene la palabra el diputado Alberto Briceño.

El C. Briceño Ruiz Alberto: Tal vez por el deseo, de mi parte, de no ahondar en esta situación, no -- fuí lo suficientemente claro. El supuesto del Artículo -- 182 se refiere a condiciones de trabajo, entendiendo por condiciones de trabajo todas aquellas que puedan concu-- rrir en la relación laboral, no sólo un aspecto de ellas.

En consecuencia, siendo esta norma enunciativa del capítulo especial de trabajadores de confianza, considero que no debe operar ninguna modificación, puesto -- que las comisiones han encontrado la redacción más ade-- cuada para esta situación.

El C. Presidente: Sírvase la Secretaría consul-- tar a la Asamblea si está suficientemente discutido.

El C. Secretario Sojo Anaya, Andrés: En vota-- ción económica se pregunta si se considera suficientemen-- te discutido. Los que estén por la afirmativa, sírvanse-- manifestarlo.- Suficientemente discutido.

Igualmente, en votación económica, se pregunta si se acepta o no la proposición de modificación al Artí-- culo 182. Los que estén por la afirmativa, sírvanse mani-- festarlo. Desechada.

Se va a pasar a su votación nominal. Por la -- afirmativa.

El C. Secretario Iglesias Meza, Manuel: Por la negativa. (Votación).

El C. Secretario Sojo Anaya, Andrés: ¿Falta al gún ciudadano diputado de votar por la afirmativa?

Se va a proceder a tomar la votación de la mesa. (Votación).

El C. Secretario Sojo Anaya, Andrés: Aprobado por mayoría de 132 votos en pro y 4 en contra" (31).

En nuestra manera de pensar, creemos que el le gislador no fué lo bastante explícito en este artículo -- que se comenta, ya que no manifiesta con claridad cuales son esas condiciones de trabajo de los trabajadores de -- confianza, pues como se desprende de la lectura de éste, solamente nos esta diciendo cuales son las condiciones -- de los trabajadores de confianza dentro de la empresa o establecimiento y omitió el legislador decirnos cuales -- son las condiciones de los trabajadores de confianza en -- términos generales o sea en un sentido amplio. El legis- -- lador debió en este artículo, determinar la situación -- que guardan estos en relación con los demás trabajadores y con las prestaciones que deben de disfrutar, pues como se asentó anteriormente, los trabajadores de confianza, -- no son otra cosa más que trabajadores y por lo mismo de- -- ben de disfrutar de todas y cada una de las prestaciones que otorgan el Artículo 123 de la Constitución Política y su Ley reglamentaria. Para el efecto de que se entien-

da mejor lo que se manifesto voy a ejemplificar en la siguiente forma: Si un trabajador de confianza presta sus servicios dentro de una empresa, con el carácter de Contador y además ejercita actos de dirección y por otra parte tenemos a otro empleado que también presta sus servicios con el carácter de contador, creo que las condiciones de trabajo entre ambos trabajadores, no deben de ser iguales, puesto que el primero de los trabajadores, además de ser contador y ejercer actos de dirección, tiene más responsabilidad que el otro empleado que nada más presta sus servicios con el carácter de contador y por lo mismo las condiciones de trabajo no deben de ser iguales, o semejantes, sino que estas condiciones deben de ser superiores, precisamente por la naturaleza y la categoría de ser trabajador de confianza.

A mi manera de pensar el legislador debió cambiar la última parte del Artículo 182 y debió decir: - "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que se presten y EN TODO CASO DEBERAN SER SUPERIORES A LOS QUE RIJAN PARA TRABAJOS SEMEJANTES DENTRO DE LA EMPRESA".

Quiero hacer notar que la opinión que sostengo, no es violatoria de la fracción VII del artículo 123 Constitucional que a la letra dice: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta - -

sexo ni nacionalidad", pues lo que yo opino es darle a los empleados de confianza prestaciones superiores y no inferiores a las de los demás empleados que presten servicios en algún trabajo semejante dentro de la empresa y por lo mismo no vá en contra de este precepto constitucional que se invoca, ya que solamente sería violatorio si lo que se propusiera fuera que los trabajadores de confianza tuvieran condiciones inferiores a los demás empleados. Considero que si un trabajador de confianza que presta sus servicios en una empresa, tiene trabajo semejante con otro empleado de la empresa, no creo yo que el trabajo sea el mismo, pues éste aparte del empleo que tiene que desempeñar, tiene que tener un conjunto de condiciones especiales como son: capacidad, habilidad, tener la confianza del patrón, profesionalismo, etc., y por tanto tiene que tener más responsabilidad que el otro trabajador y eso se debe a la misma fé que el patrón le tiene y que por lo mismo lo ha designado para ese puesto.

El empleado de confianza como lo dijimos anteriormente, es ante todo, trabajador y en consecuencia se beneficia del Artículo 123 y de la Ley Federal del Trabajo, ya que el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, determina que las leyes sobre el trabajo, regirán lo mismo a los obreros que a los empleados y de una manera general, sobre todo contra

to de trabajo. El maestro Trueba Urbina en su Teoría Integral (32) nos dice: "Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, y de su función expansiva del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, surgió nuestra TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL no como aportación científica personal, -- sino como la revelación de los textos del Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, anterior a la terminación de la Primera Guerra Mundial en 1918 y firma del Tratado de Paz de Versalles de 1919. En las relaciones del eponímico precepto, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, descubrimos su naturaleza social -- proteccionista y reivindicadora a la luz de la Teoría Integral, la cual resumimos aquí:

1o. La Teoría Integral divulga el contenido -- del Artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de ésta. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

2o. Nuestro derecho del trabajo, a partir del 1o. de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y --

reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, - sino por mandato constitucional que comprende a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, - etc., del Código de Comercio son contratos de trabajo. - La Nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la Ley anterior.

(Precisamente aquel aspecto a que se refiere - nuestra Teoría Integral, ha sido recogido por discípulos nuestros: José Dávalos, Grandiosidad del Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1969; Blanca Ruth Esponda Espinosa, La Reinstalación Obligatoria en la Nueva Ley Federal del Trabajo, México, 1970; Jesús Rodríguez Espinosa, El Humanismo del Derecho Social en el Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1970, y otros. Cfr. también el estudio-monográfico de Néstor de Buen Lozano, La Expansión del Derecho Laboral en la Nueva Ley Federal del Trabajo, presentado en la VII Mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo de la Confederación Patronal de la República Mexicana, -

México, 1970. Nuestra Teoría Integral en el sentido ya - tiene adeptos, inclusive el legislador, aunque dejó de - reglamentar muchos servicios personales que lo requieren por su naturaleza especial).

3o.- El derecho mexicano del trabajo contiene - normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que pro vienen del régimen de explotación capitalista.

4o.- Tanto en las relaciones laborales como en - el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo de - ben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus - explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbi traje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los - trabajadores. (Art. 107, fracción II, de la Constitu - ción). También el proceso laboral debe ser instrumento - de reivindicación de la clase obrera.

5o.- Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del pro - letariado, en ejercicio del Artículo 123 de la Constitu - ción Social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructu - ras económicas, suprimiendo el régimen de explotación - del hombre por el hombre.

La Teoría Integral es en suma no sólo la expli

cación de las relaciones sociales del Artículo 123 -precepto revolucionario- y de sus leyes reglamentarias -productos de la democracia capitalista- sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país".

Esta determinación, en nuestro concepto, no deja lugar a dudas respecto de que los trabajadores de confianza y los altos empleados, estén sometidos a las leyes laborales. De acuerdo con esta observación, no es posible admitir, que las garantías laborales consagradas para los trabajadores: descanso semanal, vacaciones, pago de horas extras, beneficios de derechos de escalafón, derechos de asociación, de seguridad social, protección en caso de accidentes y enfermedades profesionales, la calificación de sus conflictos ante un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, etc., deban ser considerados como beneficios laborales en favor de un sólo tipo de trabajadores, sino para todos los que tengan que enajenar su energía de trabajo a cambio de una retribución para vivir.

Este es precisamente el punto fundamental que, amparados en una concepción meramente económica, nos induce a pensar que el trabajo no cambia de valor por la -

categoría con que se desempeñe; precisamente, como un as
pecto evolucionado dentro del derecho laboral, debe señal
arse, como ya lo hicimos con anterioridad, que respecto
de las reformas para regular las relaciones entre los Po
deres de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los -
Territorios Federales y sus trabajadores, se ha señalado
en el Capítulo B, Fracción XIV, que la Ley determinará -
los cargos que serán considerados de confianza y que las
personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas -
de protección al salario y gozarán de los beneficios de-
la seguridad social.

Concluyendo que las condiciones de los trabajad
ores de confianza, deben ser superiores a las que tien
en un trabajador normalmente y si no por lo menos igual
es o semejantes a las condiciones de éste, por el simpl
e hecho de estar regulado por el Artículo 123 de la --
Constitución Política y por la Ley Federal del Trabajo, -
cuya misión principal es la de velar por la protección -
de los trabajadores en términos generales sin hacer disti
nción de ninguna especie.

c).- LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA ASOCIACION PROF
ESIONAL.

Analizaremos el presente tema, en relación con
el Artículo 183 de la Nueva Reglamentación Laboral y har
emos una interpretación del mismo, manifestando nuestra
opinión al respecto.

El Artículo 183 nos dice: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de -- los demás trabajadores, ni serán tomados en considera-- ción en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser represen-- tantes de los trabajadores en los organismos que se inte-- gren de conformidad con las disposiciones de esta Ley".

Este Artículo 183 no fue objeto de debate o de discusión alguno en la Cámara de Diputados y es que los-- Legisladores creyeron que la forma en que estaba redacta-- do este Artículo era la más conveniente, como se despren-- de por la omisión de estos al no comentarlo ni discutir-- lo, por lo que seguramente todos y cada uno de los Legis-- ladores pensaron que no tenía problema alguno de inter-- pretación, por haberlo comprendido de su simple lectura.

En mi concepto no estoy de acuerdo con los Le-- gisladores, porque de la simple lectura que se haga de-- dicho Artículo, se notará que no tiene una interpreta-- ción clara, sino que por el contrario es algo complicado y obscuro.

En la primera parte de este Artículo 183, nos-- dice: "Los trabajadores de confianza no podrán formar -- parte de los sindicatos de los demás trabajadores".

La prohibición que hace este Artículo, se re-- fiere a que los trabajadores de confianza no podrán es-- tar agremiados a un sindicato, en donde haya trabajado--

res comunes o sea trabajadores que no tengan el puesto - de confianza. Esta prohibición que se hace no significa que no se permita a los trabajadores de confianza formar su sindicato, sino que más bien de lo que se trata, es - de no tener juntos a los empleados de confianza, con los demás trabajadores, porque sus ideas, su finalidad y sus prestaciones, no serían afines y se crearía un problema-interno dentro de los agremiados del sindicato.

La prohibición que estamos tratando es solamente por lo que se refiere a que el empleado de confianza no puede formar parte de un sindicato que se encuentre - integrado por trabajadores en general, pues los empleados de confianza que prestan sus servicios en virtud de una relación de trabajo, son trabajadores y por lo tanto, pueden formar su sindicato, en el caso de que sean cuando menos veinte, que los conduzca a la celebración de su contrato colectivo de trabajo para que rija sus relaciones con la empresa a la que prestan sus servicios.

Los Artículos 356 y 357 de la Nueva Reglamentación Laboral dicen: Artículo 356: "Sindicato es la asociación de trabajadores y patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", y el Artículo 357.- "Los trabajadores y patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". En tal virtud, si se prohíbe a los trabajadores de confianza formar su propio sin-

dicato, se estaría violando el Artículo 9o. Constitucional y que dice: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito", así como también se violaría la Fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución Política y que a la letra dice: "Tanto los objetos como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.", por lo que los trabajadores de confianza sí pueden formar sus propios sindicatos y muy bien podrían hacerlo de acuerdo con el Artículo 360 de la Nueva Reglamentación: podrían constituir sindicatos de empresas, si es que estos los forman individuos de varias profesiones, oficios, o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa, lo cual sería una hipótesis factible considerando la diversidad de actividades, funciones y especialidades que pudiesen desempeñar los trabajadores de las condiciones a que aludimos, sin que, teóricamente, al menos, si la asociación de trabajadores de confianza se integra con individuos de una misma profesión, oficio o especialidad, pudiesen integrar sindicatos de tipo gremial. Cabe destacar de manera especial el caso de individuos que asumiendo diversas profesiones, oficios o especialidades, y que prestasen sus servicios en dos o más empresas industriales, pudieran constituir sindicatos industriales, lo cual sería factible también.

si conforme a las condiciones de contratación de los trabajadores de confianza, estos prestasen servicios en dos o más negociaciones industriales.

A este respecto y en relación a la asociación-profesional de los trabajadores de confianza, nos remitimos al Convenio Núm. 87 relativo a la Libertad Sindical y a la protección al Derecho Sindical, adoptado el 9 de julio de 1948, por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California: (33)

"Al margen un sello con el Escudo Nacional, -- que dice: Estados Unidos Mexicanos.-- Presidente de la República.

Miguel Aleman, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que el día nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho se adaptó, en la Trigésima Primera Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en la Ciudad de San Francisco, California, Estados Unidos de América, el Convenio Núm. ochenta y siete, relativo a la Libertad Sindical, cuyos texto y forma, son las siguientes:

CONVENIO número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la protección al Derecho Sindical, adoptado el 9 de julio de 1948, por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo:

PARTE I.- LIBERTAD SINDICAL.

ARTICULO 1.

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a poner en práctica las disposiciones siguientes:

ARTICULO 2.

Los trabajadores y los empleados sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas.

ARTICULO 3.

1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

2.- Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal.

ARTICULO 4.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa.

ARTICULO 5.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y con

federaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

ARTICULO 6.

Las disposiciones de los Artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

ARTICULO 7.

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar subordinada a condiciones de naturaleza tal que limiten la aplicación de las disposiciones de los Artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

ARTICULO 8.

1.- En el ejercicio de los derechos establecidos en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas, están obligados lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2.- La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de manera que menoscabe las garantías previstas en el presente Convenio.

ARTICULO 9.

1.- La medida en que las garantías previstas en el presente Convenio se aplicará a las fuerzas armadas y a la policía se determinará por la legislación nacional.

2.- De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un miembro no deberá considerarse como si afectara a cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías -- previstas en el presente Convenio.

ARTICULO 10.

En el presente Convenio el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

PARTE II.- PROTECCION DEL DERECHO SINDICAL.**ARTICULO 11.**

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio, se compromete a tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para asegurar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho sindical.

PARTE III.- DISPOSICIONES DIVERSAS.

ARTICULO 12.

1.- En lo que se refiere a los terroristas mencionados en el Artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de Enmienda de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 del mencionado artículo así enmendado, todo miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio debe comunicar al Director General de la Oficina Internacional -- del Trabajo, junto con su ratificación o dentro del más-- breve plazo posible después de su ratificación, una de-- claración en que se haga saber:

a).- Los territorios en que se compromete aplicar las disposiciones del Convenio sin modificación.

b).- Los territorios en los que se compromete aplicar las disposiciones del Convenio con modificacio-- nes, indicando en qué consisten tales modificaciones;

c).- Los territorios en los que es inaplicable el Convenio y, si tal es el caso, las razones por las -- cuales es inaplicable.

d).- Los territorios en los que reserva su decisión.

2.- Los compromisos a que se refieren los apartados a) y b) del primer párrafo del presente artículo - se considerarán como partes integrantes de la ratifica--

ción y tendrán efectos idénticos.

3.- Todo miembro podrá renunciar mediante una nueva declaración a la totalidad o a una parte de las reservas contenidas en su declaración anterior en virtud de los apartados b), c) y d) del párrafo 1 del presente artículo.

4.- Todo miembro, durante los periodos en los que pueda denunciarse Convenio conforme a las disposiciones del artículo 16 podrá comunicar al Director General una nueva declaración modificando en cualquier respecto los términos de cualquier declaración anterior, y dando a conocer la situación en los territorios de que se trata.

ARTICULO 13.

1.- Cuando las cuestiones a que se refiere este Convenio entren en el cuadro de la competencia propia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el miembro responsable de las relaciones internacionales de dicho territorio, de acuerdo con el Gobierno del mismo, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración de aceptación, en nombre del territorio, de las obligaciones del presente Convenio.

2.- Una declaración de aceptación de las obligaciones del presente Convenio podrá comunicarse al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

a).- Por dos o más miembros de la Organización, cuando se trate de un territorio situado bajo su autoridad conjunta.

b).- Por toda autoridad internacional responsable de la administración de un territorio en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas, o de cualquier otra disposición en vigor respecto al territorio en cuestión.

3.- Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo conforme a las disposiciones de los párrafos precedentes del presente artículo, deben indicar si las disposiciones del Convenio se aplicarán en el territorio con o sin modificación: cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio se aplicarán sujetos a modificación, dicha declaración debe especificar en qué consisten esas modificaciones.

4.- El miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán en cualquier momento, renunciar total o parcialmente, mediante una declaración posterior, al derecho de invocar una modificación indicada en una declaración anterior.

5.- El miembro, los miembros o las autoridades interesados, durante los períodos en que puede denunciarse el Convenio conforme a las disposiciones del Artículo 16 podrán comunicar al Director General de la Oficina In

ternacional del Trabajo una declaración, modificando, en la forma que lo deseen, los términos de cualquier declaración anterior, dando a conocer la situación en lo que respecta a la aplicación de este Convenio.

PARTE IV.- DISPOSICIONES FINALES.

ARTICULO 14.

Las ratificaciones formales del presente Convenio se comunicarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para su registro.

ARTICULO 15.

1.- Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones se hayan registrado por el Director General.

2.- Este Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que el Director General haya registrado las ratificaciones de dos de los miembros.

3.- A partir de dicha fecha este Convenio entrará en vigor para cualquiera de los miembros, doce meses después de la fecha en que se haya registrado su ratificación.

ARTICULO 16.

1.- Todo miembro que haya ratificado el presente Convenio puede denunciarlo a la expiración de un período de diez años después de la fecha en que se haya puesto en vigor inicialmente, mediante una acta comunicada

da al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para su registro. La denuncia no tendrá efecto, hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2.- Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años, mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado por un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 17.

1.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el registro de todas las ratificaciones y denuncias que comuniquen los miembros de la organización.

2.- Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que se le haya comunicado, el Director General llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 18.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las-

Naciones Unidas para los fines del registro, de acuerdo con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas - una información completa con respecto a todas las ratificaciones y a todas las actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con sus artículos precedentes.

ARTICULO 19.

A la expiración de cada período de diez años, a contar de la fecha en que este Convenio entre en vigor, - el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General, un informe sobre la aplicación de este Convenio y decidirá la conveniencia de incluir en la Orden del Día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTICULO 20.

1.- En caso de que la Conferencia adaptara un nuevo Convenio que constituyera una revisión total o parcial de este, y a menos que el nuevo contenga disposiciones en contrario:

a).- La ratificación por un miembro, del nuevo Convenio revisado, implica "ipso jure" la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones - contenidas en el Artículo 16, siempre y cuando este último haya entrado en vigor.

b).- A partir de la fecha que entre en vigor - el nuevo Convenio revisado, el presente Convenio cesará de ser objeto de ratificaciones por los miembros.

2.- Este Convenio continuará en vigor, en todo caso, en su forma actual y contenido, para los miembros que lo hayan ratificado, pero que no ratifiquen el Convenio revisado.

ARTICULO 21.

Las versiones inglesa y francesa de este texto del Convenio, son igualmente auténticas.

Que el preinserto Convenio fué aprobado por la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión el día veintinueve de diciembre de mil novecientos cuarenta y nueve, según Decreto publicado en el "Diario Oficial" el veintiséis de enero de mil novecientos cincuenta.

Que el Convenio mencionado fué ratificado por mí el día trece de febrero de mil novecientos cincuenta y que el Instrumento de Ratificación correspondiente quedó registrado en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, con fecha primero de abril del mismo año.

En cumplimiento de lo dispuesto por la Fracción I del Artículo octogésimo noveno de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y para su debida publicación y observación, promulgo el presente decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a los diez días del mes de abril de mil novecientos cincuenta.- Miguel Aleman.- Rúbrica.- El Subsecretario de Relaciones, Exteriores Encargado del

Despacho, Manuel Tello.- Rúbrica".

Para el efecto de fijar adecuadamente la legitimidad del principio de asociación de que pueden hacer uso los empleados de confianza, señalamos una vez más el Artículo 357 de la Nueva Reglamentación en donde se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin necesidad de una autorización previa y con base en un principio general establecido por el Artículo 358 de Nuestra Nueva Reglamentación y que en su primera parte este Artículo nos dice: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

El Artículo 183 antes aludido en su segunda parte manifiesta: "ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga". Esta segunda parte de este artículo, nos manifiesta que los trabajadores de confianza no serán tomados en consideración para los recuentos que se efectúen, para los efectos de una huelga. Claro está que si no les permite a los empleados de los cuales trata este Artículo, formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, y estos son los que detentan el contrato colectivo que rija las relaciones obrero patronales dentro de la empresa, o sea el sindicato, al cual le tienen prohibido formar parte a los empleados de confianza, es lógico que no sean tomados en cuenta, por no per-

tenecer al sindicato los empleados a que nos estamos refiriendo, pues como tenemos entendido, para el efecto de un recuento de trabajadores en un procedimiento de huelga, es necesario que dichos trabajadores pertenezcan al sindicato que esté emplazando a huelga a la empresa, ya que si no es miembro del sindicato emplazante, no podrá intervenir en el recuento para determinar la mayoría en los casos de una huelga.

De lo anteriormente manifestado, es notorio -- que si no toman en consideración, ni permiten intervenir en un recuento a un trabajador que no este afiliado al -- sindicato, con mucho mayor razón, no se tomará en cuenta a un empleado de confianza al cual se le esta prohibien-- do desde un principio en el artículo que estamos comen-- tanto, que no puede formar parte de los sindicatos de -- los demás trabajadores.

Lo estipulado por este principio, tiene su fun-- damento en el Artículo 462 de la Nueva Reglamentación y-- que se refiere, a que cuando se ofrece como prueba al re-- cuento de los trabajadores, se observarán las normas si-- guientes ... Fracción II "No se computarán los votos de-- los trabajadores de confianza...".

La última parte del artículo a que nos hemos -- estado refiriendo dice: "Ni podrán ser representantes de -- los trabajadores en los organismos que se integren de -- conformidad con las disposiciones de esta Ley".

Como se manifestó anteriormente si los trabajadores de confianza no pueden pertenecer al sindicato de los demás trabajadores, es lógico que por lo mismo no puedan representar a los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con la Ley Laboral y que se refiere principalmente a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y a la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa. Creemos que esto se debe más que nada, porque la representación que tuviera un empleado de confianza en alguno de esos organismos, formando parte de los trabajadores en general, no sería una representación adecuada, pues aún cuando lo dijimos en este mismo trabajo los empleados de confianza deben de considerarse como trabajadores, no por eso van a tener la misma forma de pensar en relación con los intereses de los demás empleados en general.

El Maestro Trueba Urbina nos comenta al respecto lo siguiente: (34) "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. Es por ello que este precepto ha venido a dilucidar una vieja controversia en el sentido de que si los trabajadores de confianza debían o no contar en los movimientos de huelga. Si bien es cierto que los trabajadores de confianza no pueden re

contar en los movimientos de huelga de los demás trabajadores, ni ser representantes de éstos en los organismos-laborales, ni formar parte de los sindicatos de aquéllos, esto no quiere decir que los trabajadores de confianza - no puedan constituir sus propios sindicatos".

Esta prohibición que se establece para los empleados de los cuales trata este tema, en la parte final del Artículo 183 de la Nueva Reglamentación, tiene como finalidad primordial que los trabajadores sean representados en los diversos organismos que se forman como consecuencia de ésa Ley, por trabajadores en igualdad de -- circunstancias y con el mismo carácter de trabajadores - en general y nó con la categoría de empleados de confianza, o de "cuello alto".

d).- LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL CONTRATO COLECTIVO.

Los trabajadores de confianza en el contrato colectivo, está regulado por el Artículo 184 de la Nueva Reglamentación y a la letra dice: "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".

Este Artículo 184, en los debates de la Cámara de Diputados, fué uno de los más discutidos y comentados. Veremos en un principio los debates que se llevaron a ca

bo para la aprobación de este artículo y después haremos un análisis somero del mismo.

... "El C. Presidente puso a discusión el Artículo 184 y le dió la palabra al C. Diputado Abel Martínez y este manifestó: Solicito que de esta disposición se suprima la parte final, que dice: "salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

El Artículo completo dice: "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza". Pero luego trae el agregado: "salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

Este apartado indudablemente será objeto de pleitos muy fuertes en la celebración de contrato colectivo o en las revisiones, pero además, en sí mismo constituye una injusticia para todos aquéllos trabajadores que prestan servicios en la administración de las empresas.

No hay ninguna razón para que, salvo disposición entre sindicato y patrón, se excluya a los demás trabajadores de los beneficios que entraña un contrato colectivo.

Por esta razón, y como existe un número considerable de trabajadores que prestan sus servicios en la administración de las empresas, pido la supresión de esa

parte porque la considero injusta. Muchas gracias.

El C. Presidente: Tiene la palabra el C. diputado Jorge Durán Chávez.

El C. Durán Chávez, Jorge: Señor Presidente; - señores diputados: Difiero de la opinión expresada aquí por el diputado Abel Martínez con relación a este Artículo, puesto que su redacción, de acuerdo con el dictámen de la Comisión, es bastante claro, ya que de por sí protege a los trabajadores de confianza.

El Artículo 184 del Proyecto de Ley Federal, - deja a salvo los derechos de los trabajadores de confianza para pactar directa y personalmente las condiciones - en que han de laborar. El examen de este Artículo sólo - puede hacerse en forma congruente tomando en cuenta la - regulación total que la ley hace de los empleados de confianza. Por definición, "de confianza" es el trabajador - que lleva a cabo funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tienen carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimientos". Siempre - se trata de personas a quienes liga con el patrón, además de la relación laboral, lazos de otra índole, de conocimiento anterior, afectivos, de cercanía, etc., que - permiten suponer en todo caso que han de inducir al patrón a un mejoramiento en la contratación de sus servicios. Por otra parte, la esencia misma de la contrata-

ción colectiva hace que en muchas cosas su contenido no sea aplicable a los trabajadores de confianza. Como ejemplo basta la referencia a los tabuladores, escalafón, a los motivos de rescisión, a la aplicación de la cláusula de exclusión, la aspiración a una mayor estabilidad en el trabajo, independiente del trato personal hacia el patrón, de los trabajadores de base, etc., normas éstas -- que no pueden regir habitualmente al personal de confianza. Debe tomarse en cuenta además, que la Ley suprema de la relación obrero-patronal en el seno de las empresas, es el contrato colectivo. En él se pacta la manera singular de comportamiento de un patrón para con sus trabajadores, y si la regla general es que su aplicación beneficia a todo el personal, una buena técnica jurídica obliga a que la excepción debe estar contenida en la propia norma. La excepción opera en todo sentido o sea que las disposiciones del contrato colectivo pueden ser superadas en la contratación individual de los trabajadores de confianza, y no como se pretende dar a entender, en sentido de inferioridad de los empleados de confianza ante el trabajador sindicalizado.

El Artículo 184 del Proyecto de Ley, es semejante al 48 de la actual, con la diferencia, a favor del Proyecto, de que este último precisa la forma en que ha de establecerse la excepción.

Por último, es de hacerse notar que la Ley per

mite a los patronos pactar libremente con sus empleados de confianza mejores y mayores prestaciones que las otorgadas al personal sindicalizado, según se desprende del Artículo 182.

Es decir, señores diputados, que el personal de confianza en casos en que lo especifica el Artículo 90. del Proyecto, para aquellos empleados de dirección o de fiscalización tienen salarios mayores que los trabajadores del contrato colectivo; esto es, de que si un gerente de empresa tiene salario de veinte mil pesos al mes y el trabajador recibe un aumento de un 10 a un 15% no hay proporción a la aplicación de este porcentaje al salario del gerente, a la proporción que le corresponde al trabajador dentro de su salario de tabulador. Esta diferencia hace por sí pensar que el empleado de confianza está no solamente más protegido que el trabajador de contrato y tabulador, sino que además no sería justo que ese porcentaje aplicado a esos salarios mayores, fueran en desproporción del salario de los trabajadores. Por esa razón, creo yo que la redacción como está en el Artículo 184 presentado por el dictamen, debe de aprobarse. Muchas gracias.

El C. Presidente: Tiene la palabra el diputado Abel Martínez.

El C. Martínez Martínez, Abel: Considero que en las condiciones en que está redactado el Artículo 184,

su primera parte resulta sólo ilusoria, puesto que, por una parte dice: "Las condiciones de trabajo contenidas -- en el contrato colectivo que rige en la empresa o esta-- blecimiento, se extenderán a los trabajadores de confian-- za", para después decir que "salvo disposición en contra-- rio consignadas en el mismo contrato colectivo". Así re-- sulta inoperante la primer parte. Y como no se toman en-- cuenta aquellos casos en que la contratación individual-- es inferior, a la contratación colectiva, sobre todo se-- viene observando esta situación en los contratos colecti-- vos. En cada revisión el aumento que obtienen los traba-- jadores sindicalizados, beneficia a todos los empleados-- de Administración.

También considero que es injusto que, por ejem-- plo, se le aumente al gerente el salario por efecto del-- contrato colectivo en la misma proporción. Efectivamen-- te, pero debería establecerse que por lo menos se exclu-- yan aquellos trabajadores que representan al patrón y -- que son los consignados en el Artículo 11. "El Artículo-- 11 nos está hablando de que los directores, administrado-- res, gerentes y demás personas que ejercen funciones de-- dirección o administración serán consideradas como em-- pleados de confianza", (lo correcto es serán considera-- dos representantes del patrón, pero se transcribe así -- porque en esa forma está escrito en el Diario de los De-- bates).

"Estas personas sí pueden ser excluidas de este beneficio, porque efectivamente reciben salarios superiores, pero no los demás empleados como los mecanógrafos, como las secretarias, no hay ninguna razón para que después de que ha habido un aumento en la contratación colectiva, por acuerdo entre patrón y sindicato, se les prive de ese mejoramiento que obtuvieron los trabajadores en la contratación colectiva. Además quiero dejar asentado, por lo menos, que no estoy conforme con la denominación de trabajadores de confianza para determinados trabajadores, porque eso parece dar a entender que los sindicalizados no gozan de confianza o que el patrón no les puede tener confianza. La distinción es más. No existe ninguna razón para designar a los trabajadores en esa forma. Muchas gracias.

El C. Presidente: Tiene la palabra el ciudadano diputado Alberto Briceño Ruiz.

El C. Briceño Ruiz, Alberto: Señores diputados: considero que el señor diputado Abel Martínez, tiene en este aspecto una doble confusión. Confunde los trabajadores sindicalizados que tienen un régimen especial con los trabajadores que reúnen las características necesarias para ser considerados como trabajadores de confianza y señala expresamente que este carácter no lo da la denominación que se dé al empleo, sino a la función que realiza el trabajador. En consecuencia, no puede pensar-

se siquiera que estén sometidos a un mismo régimen los -
trabajadores sindicalizados y los trabajadores de con-
fianza. Confunde a mi entender, los sujetos de la contra-
tación colectiva: el patrón y el sindicato. No se inclu-
yen en la contratación colectiva a los trabajadores de -
confianza, por propia naturaleza, porque no son miembros
del sindicato; y pueden resultar beneficiados con las --
condiciones estipuladas en el contrato colectivo de tra-
bajo, de acuerdo con el precepto que se comenta, en el -
184. A mayor abundamiento cabría hacer notar que de - --
acuerdo con el 182, que ya ha sido comentado, discutido-
y aprobado por esta asamblea, las condiciones de estos -
trabajadores no podrán ser inferiores a las que rijan pa-
ra otros trabajadores que desempeñen labores semejantes.

Otra confusión más se deriva de quiénes son --
trabajadores de confianza. La propia Ley ya lo establece:
aquellos que desempeñen labores, como ha dicho el diputa-
do Durán Chávez, que reúnen las características de tipo-
general. Debemos recordar que el trabajador de confianza
en el sistema laboral está sujeto a un régimen de excep-
ción, no puede ser una regla genérica la de que todos --
los trabajadores sean de confianza. Es una regla de --
excepción, establecida en el sistema labora, que, por --
otra parte, esperamos vaya desapareciendo y que espera-
mos, también, independientemente de esta discusión que -
no se prohíbe su aumento. Sólo como aclaración al diputa

do Abel Martínez, ni los taquígrafos, ni los empleados, ni los trabajadores que mencionó son trabajadores de confianza. Su labor es particular y no están dentro del supuesto señalado en el Artículo 90. de este dictamen que se está discutiendo.

Yo le quiero rogar al señor diputado que medite en estas tres circunstancias:

Primero, los regímenes de los trabajadores son distintos para los trabajadores sindicalizados y para -- los trabajadores de confianza.

Segundo, el dictámen establece perfectamente -- bien, con toda claridad, quiénes podrán ser considerados como trabajadores de confianza; y

Tercero, los trabajadores de confianza constituyen una excepción dentro del sistema laboral mexicano, pero no por ser excepción puede este dictámen hacer a un lado, ni dejar de vigilar, o de cuidar los derechos mínimos que deben tener estos trabajadores. Muchas gracias.

El C. Presidente: Tiene la palabra el C. diputado Abel Martínez.

El C. Martínez Martínez Abel: Los trabajadores de base, son tanto los sindicalizados, como los trabajadores de confianza. Por consiguiente, no estriba en esa discusión.

El C. Presidente: Sírvase la secretaría consultar a la asamblea si está suficientemente discutido.

El C. Secretario: Se pregunta a la asamblea si considera suficientemente discutido.

En votación económica se pregunta a la asamblea si se acepta la proposición hecha por el diputado - Martínez, en el sentido de suprimir la última parte del Artículo 184. Desechada. Se va a pasar a votación nominal. Se aprueba el Artículo, por unanimidad de 134 votos" (35).

Este Artículo 184 como se desprende de lo anteriormente visto, es uno de los más comentados dentro del presente tema y en nuestra opinión, creemos que no fué - correcta su aprobación, pues la aceptación de este artículo va relativamente en contra de lo anteriormente manifestado en nuestro trabajo al comentar en nuestro capítulo tercero al punto B), y que trata del Artículo 48 de la Ley Federal de agosto de 1931.

Considerando que se puede hacer una excepción del trabajador de confianza, para el efecto de que no se aplique el contrato colectivo, es necesario que ésto se estipule en el mismo, pero creo que tal facultad no debe quedar supeditada a la voluntad absoluta o caprichosa de las partes, pues de ser así se desvirtuaría la naturaleza protectora del derecho del trabajo y de sus instituciones, como anteriormente se manifestó y lo volvemos a decir; el contrato colectivo del trabajo como institución del derecho laboral, es un medio para realizar los fines

de éste y por tanto, es ante todo una institución protectora de la clase trabajadora; ahora bien, como hemos -- afirmado, los empleados de confianza pertenecen a la clase trabajadora y por lo mismo el contrato de trabajo debe protegerlos en cualquier circunstancia, por lo que no estamos de acuerdo con la parte última del artículo que estamos analizando, puesto que con base en esto, si se -- puede excluir a los trabajadores de confianza, aunque -- comprendemos que el sentido de este precepto no es el de excluir absolutamente al empleado de confianza del régimen del contrato colectivo. Con base en la última parte de dicho artículo es un medio para hacerlo aunque no en forma total y es que como se desprende del mismo, al decir el artículo "salvo disposición en contrario consigna da en el mismo contrato colectivo" se le está dando a las partes o sea al sindicato y al patrón, facilidades para hacer a un lado al trabajador de confianza y por lo mismo le están dando a tal disposición un alcance absoluto, creyendo que esta disposición debe estar condicionada para poderse realizar, y es necesario que esta se verifique con apego a los principios elementales del derecho del trabajo, de su legislación y de sus instituciones. Es decir siempre que no se violen esos principios y de que la exclusión del trabajador de confianza no quede al arbitrio de las partes, en virtud de que estas le darían -- un alcance absoluto a tal disposición; al cumplirse ---

estos requisitos la disposición en contrario consignada en el contrato colectivo será permitida por la Ley.

Insistiendo una vez más con el fin de justificar nuestra afirmación, nos remitimos a un artículo el cual debe tomarse en cuenta para la aplicación de la excepción mencionada. En el artículo 394 de la Nueva Reglamentación encontramos la prohibición que un contrato colectivo no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa. Generalizando tal disposición podemos decir que haciendo uso de la facultad concedida por el artículo 184 de la Nueva Reglamentación en la que por medio de su última parte se puede excluir al trabajador de confianza del régimen del trabajo colectivo para sujetarlo a un individual, y en estas condiciones se está celebrando el contrato de un trabajador y por lo tanto, no podrá hacerlo en condiciones menos favorables para éste, que las contenidas en contratos vigentes dentro de la empresa, por lo que teniendo plena vigencia el contrato colectivo, viene a ser la pauta o el mínimo a partir del cual podrán establecerse las estipulaciones en favor del empleado de confianza.

El Artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - vigente nos dice: "En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores".

Además nuestra Constitución señala expresamente en la Fracción XXVII de su Artículo 123 que "Serán -- condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aun que se expresen en el contrato: ...h).- Todas las demás- estipulaciones que implique renuncia de algún derecho -- consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores".

Esta disposición Constitucional, bien podría -- ser aplicada al caso en que el empleado de confianza con siderado trabajador, renunciara expresa o tácitamente, a que en su contrato individual de trabajo no se estipularan las condiciones pactadas en el contrato colectivo -- que de alguna forma le beneficiaran.

Nos dice la Suprema Corte en una Ejecutoria: -- "Trabajador de confianza no excluido del contrato colectivo.- Si en determinado contrato colectivo se cataloga como empleo de confianza el del actor, pero no se pacta que el personal de confianza quedará excluido de la aplicación de dicho contrato, debe estimarse que al citado -- actor sí le es aplicable la contratación colectiva". Amparo Dto. 1322/64: Quejoso: Daniel Vel, S.A. y conagravidos:- Fallado el 7 de enero de 1965.- Mtra. Salmerón de Tamayo.- Srio. Lic. Mota.- 4 votos.

De lo anteriormente visto, tanto en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo, en las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia, así como también en

la Nueva Reglamentación laboral, se prohíbe contratar al trabajador en condiciones menos favorables en las contenidas en los contratos colectivos vigentes dentro de una empresa, de donde se deriva de acuerdo con lo anteriormente manifestado, que se puede interpretar la última parte del Artículo 184 de la Nueva Reglamentación que dice: "salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo", en el sentido de que se podrá excluir al trabajador de confianza de dicho contrato, cuando sea para establecer en su favor mejores condiciones y prestaciones de trabajo.

En mi opinión creo que al Nuevo Artículo 184 - le faltó en su última parte agregarle lo siguiente: "Y SIEMPRE Y CUANDO ESTA DISPOSICION EN CONTRARIO SE VERIFIQUE CON APEGO A DOS PRINCIPIOS ELEMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO, DE SU LEGISLACION Y DE SUS INSTITUCIONES".

Consideramos que dicho artículo debió quedar en la siguiente forma: "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 y siempre y cuando que esta disposición en contrario, se verifique con apego a los principios elementales del derecho del trabajo, de su legislación y de sus instituciones". Esto es con la finalidad de no darle a la disposición establecida en la última --

parte del artículo 184 de la Nueva Reglamentación, un al cance absoluto, sino que más bien, con el objeto de que esta disposición tenga un límite, en beneficio del traba jador de confianza y de acuerdo con lo anteriormente ma- nifestado sobre este particular.

e).- LA PERDIDA DE LA CONFIANZA DE LOS TRABAJADORES DE -
CONFIANZA.

La pérdida de la confianza de los trabajadores de los cuales este tema trata, está regulado por el Artí culo 185 de la Nueva Reglamentación laboral y que a la - letra dice: "El patrón podrá rescindir la relación de -- trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la - confianza, aún cuando no coincida con las faltas justifi cadas de rescisión a que se refiere el Artículo 47".

Ese Artículo 185 que nos habla de la pérdida - de la confianza de los trabajadores, no fué discutido, - ni se presentó debate alguno en relación con este artícu lo. Consideramos en nuestra opinión que los legisladores no creyeron necesario entrar a discutir este punto pues como se desprende de la sola lectura del párrafo I del - citado artículo, la interpretación que se le pudiera dar no es más que una interpretación subjetiva, ya que la -- pérdida de la confianza para los trabajadores que desempeñan esta clase de puesto por parte del patrón está in- timamente ligada con el elemento subjetivo "confianza de patrón".

Debe admitirse que para la categoría o concepto de confianza, la doctrina se ha referido principalmente a las cualidades de habilidad y discreción del trabajador de confianza, pero se ha desentendido de determinar y de ver con mayor profundidad la naturaleza del trabajo en ese tipo de empleados. Nos encontramos que existen en verdad dos vínculos que pueden diferenciarse claramente y que son por un lado, el factor confianza, o fé del patrón hacia el empleado; ésta es la confianza genérica de orden subjetivo, pudiera decirse psicológica o intelectual sujeta a un ordenamiento de tipo moral; la otra clase de confianza es la que puede considerarse como propiamente de habilidad o de capacitación técnica y que se refiere a las relaciones entre el empleado y el trabajo. Desde el punto de vista de la confianza genérica de orden subjetivo, esta se establece en relaciones directas entre el trabajador y el patrono. Dicho en términos objetivos y materiales un patrón podría decir: -- "Tengo confianza en mi trabajador, porque entre nosotros dos existe un nexo de tipo moral, y por lo tanto tengo confianza en él, como él tiene confianza en mí". Esa relación moral puede incluir distintas categorías de valores morales, de tiempo afectivo, amistoso, de simpatía, de jerarquía, de disciplina, de gratitud, etc. Por lo que se refiere al otro tipo de confianza y en la que tienen relevancia principal la capacidad o habilidad del --

trabajador para desempeñar una determinada actividad, es desde un punto de vista objetivo y no como el anterior - en que interviene primordialmente el elemento subjetivo, confianza del patrón. Aunque creo que este tipo de confianza, objetiva es el que se requiere más bien para tener la calidad de dirección o de administración relacionadas intimamente con la marcha y el destino general de la negociación.

En mi concepto los legisladores debieron hacer más explícito o de una forma más clara determinar en qué consiste o qué debe de entenderse por pérdida de la confianza, o por lo menos manifestar en qué condiciones se puede considerar que el patrón ha perdido la confianza.- Pues como se ve, el Artículo 185 solo nos habla de pérdida de esta, pero no nos dice las razones que deben de tomarse en cuenta para considerarlo así y por tal motivo - para el efecto de interpretación, es necesario remitirse a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El principio establecido en este artículo, - - creo que va en perjuicio de los trabajadores de confianza y en cambio beneficia bastante a los patrones, porque esta pérdida de confianza, se esta dejando al criterio - del patrón y tiene como consecuencia y como quedo asentado anteriormente, la intervención del elemento subjetivo, ya que la pérdida de la confianza esta supeditada única- y exclusivamente al patrón y esto tiene como consecuen-

cia que al amparo de este principio se cometan una serie de arbitrariedades con los empleados de confianza, pues el patrón en el momento que creyera más oportuno y cuando quisiera deshacer de un empleado, le bastaría decir - que le ha perdido la confianza al empleado para darle -- por terminado su contrato de trabajo. Lo anteriormente - dicho, se ve en forma notoria por lo estipulado en la -- Fracción X del Artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y que lo analizamos con anterioridad, pues -- con base en esta disposición se les da por terminado a - los empleados de confianza su contrato de trabajo, por - pérdida de la confianza del patrón, por lo que considero que los legisladores, viendo las arbitrariedades y las - injusticias que se cometen con los trabajadores de los - cuales estamos tratando, con base en la disposición an-- tes mencionada, hubieran dado una regulación diferente a este principio, con el objeto de evitar arbitrariedades- y no dejar al criterio del patrón el decidir cuando le - ha perdido la confianza a su empleado. Pues si bien es - cierto que la pérdida de la confianza está íntimamente - ligado al elemento subjetivo del patrón, como anterior-- mente lo manifestamos al principio de este tema, los le- gisladores hubieran buscado limitar este principio, di-- ciendo cuales son las razones que deben considerarse o - de tomarse en cuenta para saber cuando puede ocurrir la - pérdida de esta y no dejar al arbitrio del patrón cuando

debe dar por terminado el contrato de trabajo del empleado, por pérdida de la confianza. Ya que para poder saber si un patrón aplicó en la forma debida este principio, - es menester remitirse a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en última instancia es la que interpreta y nos dice cuando hubo razón o no la hubo para aplicación de esta disposición.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, al respecto ha manifestado lo siguiente en diversas ejecutorias: TRABAJADOR AL QUE SE LE PIERDE LA CONFIANZA.- "Si durante el juicio laboral se acredita que el puesto desempeñado por el actor se consideró en el contrato colectivo como de confianza y que dicho obrero se convirtió en sindicalizado, renunciando con ello a la confianza depositada en él, cabe concluir que el trabajador dió motivo para que se le rescindiera su contrato".- Amp. Dt. -- 5312/63.- Quejoso: Industrias Oken, S.A. Fallado el 21 de julio de 1965.- Mtro. Yáñez Ruíz.- Srío. Lic. Corrales.- 5 votos.

PERDIDA DE LA CONFIANZA.- "Cuando de las pruebas rendidas en el juicio laboral se aprecia que el empleado de confianza actuó acatando órdenes de sus jefes inmediatos, no existe base jurídica alguna para considerar que incurrió en actos que originaran se le perdiera la confianza por parte del patrón, pues no existe base jurídica alguna para sostener que un empleado se convier

ta en vigilante de sus propios jefes, sino debe obedecer a éstos". Amp. Dt. 5084/65.- Quejoso: Instituto del Seguro Social.- Fallado el 9 de febrero de 1966.- Mtro. Carvajal.- Srio. Lic. Torres H.- 5 votos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos dice en una ejecutoria que debe entenderse por el término confianza y cuando se pierde ésta.- "Confiar significa entregar a una persona alguna cosa, hacerla participe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal, es decir, que ejerza funciones directivas o administrativas en nombre del patrono y que por su carácter legal, sustituya a éste, a quien represente. Para adquirir la confianza se requiere la verificación de varios hechos de parte de un individuo, que engendren necesariamente en el ánimo de otro, la idea de confiar, -- siendo indispensable un proceso psicológico en la mente de un sujeto, que lo orilla a depositar esa confianza en determinada persona. Ahora bien, de igual modo que aquella se adquiere, puede perderse, debido a la realización de otros que induzcan a pensar que los ejecutados por el individuo en que se depositó la confianza son lesivos a los intereses patrimoniales, personales o de cualquiera índole del sujeto principal". Amparo en materia de trabajo del 31 de julio de 1943.- Fernández Roberto.- Semanario Judicial de la Fed. Tomo LXXVII pág. 2167.

f).- LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA.

Este tema que trata de la rescisión de los contratos individuales de los trabajadores de confianza por parte del patrón, encuentra su regulación en el artículo 185 de la nueva Ley Laboral que manifiesta lo siguiente: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47". Del anterior texto, se desprende que los trabajadores de los cuales trata este tema, aparte de las rescisiones generales que se aplican a todos los trabajadores, también se les rescinde su contrato de trabajo, por la pérdida de la confianza de los patrones para con estos y como lo manifestamos en el punto anterior, el principio pérdida de la confianza del patrón hacia el trabajador, está íntimamente relacionada en el elemento subjetivo "confianza del patrón" y el cual quedó precisado con anterioridad.

Analizaremos la rescisión de los trabajadores de confianza, primeramente por lo que se refiere a la pérdida de la confianza del patrón y luego por las causas generales que señala el artículo 47 de la Nueva Reglamentación.

El maestro Mario de la Cueva nos dice en su libro Derecho Mexicano del Trabajo lo siguiente: "Las re

laciones entre los empleados de confianza y el empresario son algunas de las más próximas a la noción tradicional de contrato de trabajo: La formación de la relación-jurídica y la fijación de las condiciones del servicio -- están sujetas a un régimen especial que supone la voluntad libre del trabajador y del patrón. Ello explica que la terminación de esta relación de trabajo se rija también por modalidades especiales" (36).

Los legisladores al elaborar el artículo 185 -- de la Nueva Reglamentación se basaron o más bien tomaron como modelo de este artículo, la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, pues de su lectura y comparación de ambos se nota la semejanza entre ellos -- por lo que creo que hicieron caso omiso del mismo, pues no se presentó al respecto debate o discusión alguno.

Nos dice la Fracción X del Artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que el contrato de trabajo terminará: "Por perder la confianza del patrón, el -- trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; mas si había sido promovido de un -- puesto de escalafón en las empresas en que este, 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".

Nos sigue diciendo el maestro De la Cueva: "La

disposición legal no significa que el trabajador quede - separado de la negociación, pues, si fué ascendido de al gún otro empleo al de confianza, deberá regresar a aquél, 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; primeramente, que la ley procuró sostener 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 dé- rechos en la empresa" (37).

De lo manifestado por el maestro De la Cueva, - en el sentido que un empleado de confianza, si es que -- fué ascendido de un puesto de planta, puede volver al -- mismo trabajo que desempeñaba antes de que fuera trabaja- dor de confianza, encontramos que en ese comentario que- nos hace el maestro, tiene su base el Artículo 186 de la Nueva Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice: "En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el tra- bajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justa pa- ra su separación".

La interpretación de estos preceptos que comen

tamos, ha sido de lo más difícil y discutido a través de nuestro Derecho Laboral y los más importantes problemas, tuvieron su desenvolvimiento en el trabajo de los ferrocarrileros: "La empresa separaba libremente a los empleados que desempeñaban puestos de confianza, y sostuvieron los trabajadores ferrocarrileros que la aplicación de este precepto, en los términos relativos, violaba la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, pues los trabajadores eran despedidos sin causa justificada. La empresa, por su parte, sostuvo que la confianza era un elemento de carácter subjetivo y que la terminación de la relación de trabajo por su pérdida, era una consecuencia directa de la naturaleza del empleo" (38).

El maestro De la Cueva en su obra citada nos sigue diciendo "La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje admitió el punto de vista de la empresa y afirmó que la confianza era un elemento subjetivo, de manera que no era posible exigir del patrono que justificara los motivos que tuvo para perderla respecto de determinado trabajo". En el laudo de 11 de julio de 1934, expediente 1/933/4551/(1239), Alberto Galván Vs Ferrocarriles Nacionales de México, resolvió:

"La actora reclama su reposición y el pago del tiempo caído hasta que sea reinstalado; la empresa, por su parte, se excepciona manifestando que la destitución de Galván se encuentra fundada en lo establecido por los

artículos 47, fracción XXI, del contrato colectivo de --
trabajo de 1925 y 126, fracción X, de la Ley Federal del
Trabajo, que se refieren a los puestos de confianza en --
la empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México el--
primero, y el segundo, a que habiéndose perdido la con--
fianza depositada en el trabajador que desempeña un pues
to de confianza autoriza a la empresa para separarlo sin
responsabilidad ... A este respecto, la Junta estima que
es incuestionable que el cargo de ayudante de superintenu
dente es de confianza... y, por otra, estima asimismo, --
que siendo la pérdida de la confianza un término de ca--
rácter subjetivo, la demandada no está obligada en los --
términos de Ley a probar el acto o motivos que hayan oriu
ginado la pérdida de confianza y, por tal razón, debe --
considerarse como justificada la separación del actor...
..".

La Corte rechazó la interpretación de la Junta,
afirmando que violaba la fracción XXII del artículo 123--
de la Constitución y desnaturalizaba el sentido de la --
fracción X del artículo 126 de la Ley. En ocasión del --
mismo negocio estableció la Cuarta Sala, ejecutoria de 3
de mayo de 1935, Toca 6731/34/3a., Alberto Galván:

"La fracción XXII del artículo 123 de la Cons--
titución, establece que el patrono que despidе a un tra--
bajador sin causa justificada, estará obligado, a elec--
ción del segundo, a cumplir con el contrato o indemnizar

le con el importe de tres meses de salario, de lo que se desprende, según lo ha sostenido esta Sala en varias de sus ejecutorias, que la fracción invocada y que dicha -- terminación sólo procede cuando exista una causa justificada. En atención a esta modalidad introducida por la -- fracción constitucional, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 121, estableció, en términos generales, las causas por virtud de las cuales puede el patrono rescindir el contrato de trabajo, separando al trabajador del empleo; y tratándose de empleados de confianza, por la -- naturaleza especial de la relación que entre ellos y los patronos se establecen, autoriza, en la fracción I del -- artículo 126, la terminación del contrato por la pérdida de esa confianza. Pero si este último precepto se entendiera en la forma tan amplia que pretenden tanto la autoridad responsable como la empresa de los Ferrocarriles -- Nacionales de México, resultaría contrario al espíritu -- de la fracción XXII del artículo 123, cuyo objeto consiste en garantizar a los trabajadores sus empleos, evitando que, sin motivo alguno, sean separados de los mismos. Es verdad que la confianza es, en gran parte, un elemento subjetivo, pero también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas no puede quedar, -- de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las par--tes, pues de ser así, la validez y el cumplimiento de -- las obligaciones dependería de la voluntad de uno de los

contratantes, lo que es contrario a los principios generales que dominan en materia de obligaciones y contratos y que, por otra parte, tratándose del derecho del trabajo, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas, todo lo cual indica que no basta una simple estimación subjetiva y que no es posible, como lo pretende la empresa de los Ferrocarriles Nacionales, asimilar la confianza a que se refiere la fracción X del tantas veces citado artículo 126, a un sentimiento de simpatía o antipatía, porque el objeto fundamental del derecho del trabajo consiste en garantizar a los trabajadores contra esos sentimientos de la clase patronal. Por consecuencia, no basta la simple declaración del patrono para que el contrato termine, lo que tampoco quiere decir que dicha terminación sólo sea procedente en los casos del artículo 121 de la propia Ley Federal del Trabajo, porque, de aceptarse esta última conclusión, la fracción X del artículo 126 resultaría inútil. Es, pues, indispensable concluir que la pérdida de la confianza es causa de terminación de contrato cuando existan circunstancias que, sin consistir, precisamente, en las causas señaladas en el artículo 121, sí sean motivos bastantes para que, tomando en cuenta la situación particular de estos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, ameriten la separación del trabajador" (39).

La doctrina de la ejecutoria Alberto Galván se mantuvo hasta el año de 1948, en que cambió la Corte su criterio, en la ejecutoria de 29 de enero de 1948, Amparo directo 4233/47/1a., Rodolfo Reynosa de la Torre:

"Tratándose de empleados de confianza, por la misma naturaleza de sus puestos, pueden ser despedidos por el patrono, por la pérdida de la confianza, sin que el propio patrono esté obligado a demostrar la causa que originó esa pérdida, ya que esto es una cuestión de orden exclusivamente subjetivo".

"La doctrina no está obligada a seguir una jurisprudencia equivocada y ausente de fundamentación; la vieja jurisprudencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la ejecutoria de Rodolfo Reynosa de la Torre, son en nuestro concepto, contrarias a la fracción XIII del artículo 123 de la Constitución: La Cuarta Sala había encontrado la solución correcta del problema; en el fondo de la ejecutoria de Alberto Galván se encuentra la idea francesa del abuso del derecho. Admitió la ejecutoria Alberto Galván la terminación de la relación de trabajo por pérdida de la confianza, pero no acepto el abuso del derecho, esto es, rechazó la tesis de que sea suficiente un sentimiento meramente subjetivo —sería el caso de simple antipatía— y, en consecuencia, exigió un motivo, que sin constituir precisamente, una de las causales de rescisión señaladas en el artículo 122 de la —

Ley Federal del Trabajo, fuera de naturaleza tal que, razonablemente, pudiera originar la pérdida de la confianza depositada en una persona. Podría mencionarse el hecho de que un cajero se dedicara con frecuencia al juego y se encontrarán otros casos análogos, los cuales, no obstante no constituir, según acabamos de expresar, una causal de rescisión, son suficientes para justificar la pérdida de la confianza" (40).

El maestro Trueba Urbina nos dice: "Esta disposición coloca al empleado de confianza en la calidad de esclavo, porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del patrón, complementada con indicios ad hoc, dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo; de manera que a partir de esta Ley correrán gran riesgo los trabajadores de confianza, no sólo porque la Ley propicia la esclavitud moderna del mismo, sino por las interpretaciones a que dará lugar. La sindicalización de los empleados de confianza podrá protegerlos por derecho propio y no por concesión patronal" (41).

La rescisión de los contratos de los trabajadores de confianza, por las causales que señala el Artículo 47 del nuevo ordenamiento laboral, es el que se les aplica a todos los trabajadores en general y el que hacen uso los patrones para rescindir los contratos de trabajo. El artículo 47 de la nueva Ley Laboral dice: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin res--

ponsabilidad para el patrón:

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

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labo-
res, en faltas de probidad u honradez, en actos de vio-
lencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra-
del patrón, sus familiares o del personal directivo o ad-
ministrativo de la empresa o establecimiento salvo que -
medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cómeter el trabajador contra alguno de -
sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la
fracción anterior, si como consecuencia de ellos se alte-
ra la disciplina del lugar en que se desempeña el traba-
jo;

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

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente,-
perjuicios materiales durante el desempeño de las labores

o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y además objetos relacionados con el trabajo;

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

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

VIII.- Cometer el trabajador, actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

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

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

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

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores -- en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún --

narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y prestar la prescripción suscrita por el médico;

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

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

El patrón puede rescindirle su contrato individual de trabajo a un empleado de confianza, por falta de pérdida de esta y por alguna de las causales señaladas en el artículo anterior, pues como se señala en la presente tesis, los empleados de confianza, son trabajadores y por lo tanto deben de aplicarseles todas y cada una de las disposiciones de La Nueva Ley Federal del Trabajo.

En relación con este artículo que estamos tratando, enunciaremos algunas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que nos hablan de la rescisión de los empleados de confianza y de los trabajadores en general.

EMPLEADO DE CONFIANZA, CESE DE LOS.- Para que proceda la terminación del contrato de los trabajadores de confianza, basta que existan circunstancias que, aun cuando no constituyen alguna de las causales de rescisión prevista en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, si den motivo, tomando en cuenta la situación particular de dichos trabajadores y el contrato estrecho que guardan con los intereses patronales, para separarlos del empleo. Consecuentemente, el hecho de que el trabajador haya intervenido en la constitución de una sociedad cuyos fines son semejantes a los de la empresa en que presta sus servicios, y haya aportado una cantidad para la formación del capital social, si constituye motivo suficiente para que la empresa le pierda la confianza que le había depositado, de conformidad con la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo 3919/1962. Carlos Torres Rivera. Septiembre 21 de 1964. Ponente: Mtro. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

TRABAJADOR DE CONFIANZA.- Rescisión del contrato de un.- Es correcto que no obstante que la Junta haya reconocido que los hechos que condujeron a la empresa para la cual laboraba, a dar por terminado su contrato de trabajo, no están comprendidos en el artículo 121 de la Ley Laboral, sin embargo por ser manifestaciones evidentes de incumplimiento a obligaciones laborales si los ha

ya considerado suficientes para justificar la referida -
 actitud de la empresa; pues la Suprema Corte para no ha-
 cer nugatorio el derecho de los patrones (artículo 126 -
 fracción X de la Ley Laboral) ha dicho que la causa de -
 terminación de los contratos por pérdida de la confianza,
 señalada para los trabajadores con esta calidad, no pro-
 cede sólo por los motivos del invocado artículo 121, si-
 no que basta que existen causas suficientes para su sepa
ración.- Amp. Dto. 8278/63.- Quejoso: Marcos Camacho.- -
 Fallado el 8 de octubre de 1964.- Mta. Salmorán de Tama-
 yo.- Srio. Lic. Mota.- 5 votos.

PERDIDA DE LA CONFIANZA Y OTRAS CAUSALES QUE -
 NO OPERAN AUTOMATICAMENTE, TERMINACION DE LA RELACION LA
 BORAL POR. TERMINO PRESCRIPTORIO DE LA ACCION.

Al igual que la rescisión, la terminación de -
 la relación laboral por pérdida de la confianza o por al
 guna otra causal que no opere automáticamente, puede - -
 efectuarse en dos formas distintas, bien sea que el pa-
 trón separe al trabajador, o bien que solicite de la Jun-
 ta la declaración correspondiente de rescisión o termina-
 ción del contrato; y es inconcuso que cuando el patrón-
 separa al trabajador y alega en el juicio respectivo que
 dió por terminado el contrato con apoyo en la fracción I
 del artículo 126, y no prueba que haya habido motivo pa-
 ra perderle la confianza al trabajador, la separación de
 éste debe considerarse injustificada; todo lo cual reve-

la que también prescribe en un mes, de conformidad con -
 la fracción IV del artículo 329, la acción de los patro-
 nes para demandar la terminación del contrato de trabajo
 en los términos de la fracción X del artículo 126. Ampa-
 ro directo 8808/1960. Compañía Singer de Máquinas de Co-
 ser.- Abril 16 de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente:-
 Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo. 4a. Sala.- Sex-
 ta Epoca, Volumen LXXXII, Quinta Parte, pág. 26.

TRABAJADOR QUE SE LE PIERDE LA CONFIANZA.- "Si
 durante el juicio laboral se acredita que el puesto de--
 sempeñado por el actor se consideró en el contrato colec-
 tivo como de confianza y que dicho obrero se convirtió -
 en sindicalizado, renunciando con ello a la confianza de
 positada en él, cabe concluir que el trabajador dió moti-
 vo para que se le rescindiera su contrato".- Amp. Dto. -
 5313/63.- Quejoso: Industrias Oken, S.A.- Fallado el 21-
 de julio de 1965.- Mtro. Yáñez Ruiz.- Srio. Lic. Corra--
 les.- 5 votos.

PERDIDA DE LA CONFIANZA.- "Cuando de las prue-
 bas rendidas en el juicio laboral se aprecia que el em-
 pleado de confianza actuó acatando órdenes de sus jefes-
 inmediatos, no existe base jurídica alguna para conside-
 rar que incurrió en actos que originaran se le perdiera-
 la confianza por parte del patrón, pues no existe base -
 jurídica alguna para sostener que un empleado se convier-
 ta en vigilante de sus propios jefes, sino a obedecer a-

éstos".- Amp. Dto. 5084/65.- Quejoso: Instituto del Seguro Social. Fallado el 9 de febrero de 1966.- Mtro. Carvajal.- Srio. Lic. Torres.H.- 5 votos.

SEPARACION DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA.- "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 ocupe un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido" (Jurisprudencia, - Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, tésis 62, p. 75).

DESPIDO DEL TRABAJADOR, EXCEPCIONES RELATIVAS-A SU JUSTIFICACION.- "Tratándose de la rescisión del contrato de trabajo por cualquiera de las causales previstas por el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, - no basta que el patrón aduzca la causal que, a su juicio, fundamente el despido justificado, sino que es indispensable, a fin de evitar que el trabajador quede en el juicio en estado de indefensión, que se precisen los hechos constitutivos del propio despido, para que el trabajador tenga la oportunidad de preparar sus pruebas en cuanto a la injustificación aducida por el mismo" (Jurisprudencia Apéndice de 1917 - 1965, 5a. parte 51, p. 65).

EMPLEADOS DE CONFIANZA.- Quiénes son.- En el -

amparo directo 2033/55 se sostuvo que para que un empleado se estime de confianza no basta que así se establezca en el contrato porque el artículo 48 señala expresamente quiénes deben considerarse como tales y tratándose de un precepto de orden público, sólo los en él precisados tienen tal carácter y aún cuando se pacte en contravención a dicho precepto, este no pierde su valor y toda convención en contrario debe tenerse por no puesta.- Amp.Dto.- 7671/64.- Quejoso: Industrias del Yaqui.- Fallado el 24 de marzo de 1965.- Mtro. Yáñez Ruíz.- Srio. Lic. Gamas.- 5 votos.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, SU REINGRESO AL SINDICATO NO CONSTITUYE CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Cuando un trabajador de confianza reingresa al Sindicato, tal hecho no puede constituir causal de rescisión del contrato de trabajo por no estar comprendida en ninguna de las fracciones del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo.- Amparo Directo 6521/1960. H. Boardman e hijo. Sucrs., S. de R.L. Julio 2 de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Adalberto Padilla Ascencio.- 4a. Sala.- Sexta Epoca, Volumen LXXXV, Quinta parte, pág. 37.

El concepto Falta de probidad, no implica necesariamente comisión de actos delictuosos. Así lo ha declarado la Suprema Corte de Justicia, en varias ejecuto-

rias: "Las autoridades del trabajo y las penales conocen de los distintos aspectos de la conducta humana, en cuanto produce efectos en el campo del derecho, ya que las consecuencias de orden penal que determina, dos hechos - que un trabajador pueden tener, son independientes de -- las que originen en sus relaciones con el patrón, según se desprende de la Ley Federal del Trabajo, pues este -- ordenamiento no establece como causa justificada del des-- pido, la comisión de un delito por parte del trabajador-- sino se refiere a la circunstancia de que incurra en fal-- tas de probidad y honradez, y siendo así, las autorida-- des laborales están facultadas para decidir si incurrió-- o no en tales faltas sin que ello implique prejuzgar sô-- bre su responsabilidad penal, y sin que tengan que aguar-- dar la resolución que dicte la autoridad judicial que co-- nozca del proceso respectivo, la que a su vez no se ocu-- pará de decidir acerca de las faltas en cuestión, sino -- de resolver si existió o no un hecho calificado como de-- lito, y de la responsabilidad inherente" (42).

EL CRITERIO DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

"De acuerdo con el artículo 121, fracción II, -- de la Ley Federal del Trabajo, el patrono tiene derecho-- a rescindir el contrato de trabajo, en caso de falta de-- probidad del trabajador en el desempeño de sus labores; y en tal virtud, si se justifica esta causa, no puede de-- cirse que la separación que del trabajador haga el patro--

no, sea injustificada" (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, Tesis 77, p. 89).

FALTA DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR, Apreciación- EN EL LAUDO DE LAS ACTUACIONES PENALES, en relación con las. Las pruebas de un proceso penal, deben ser estudiadas en el laudo, no en función del valor que le hubiesen merecido a la autoridad penal, sino de acuerdo con la -- apreciación que la junta responsable haga de ellas al -- ser examinadas en el juicio laboral, juzgando en conciencia para precisar si con tales probanzas se ha demostrado o no la falta de probidad" (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, Tesis 78, p. 89 y siguiente).

FALTAS DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR. LA CONCU-°- RRENCIA DESLEAL AL PATRON LAS IMPLICA.- "La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero-patronal, basada en la confianza" (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, Tesis 79, p.90).

CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL, POR DORMIR SE DURANTE LA JORNADA.- "El trabajador está obligado a permanecer despierto y a disposición efectiva del patrón, durante toda la jornada de trabajo, independientemente de que en ciertos momentos de ella no tenga labores con-

cretas a realizar; pues es indudable que si durante la jornada duerme, deja de poner su fuerza de trabajo al servicio del patrón y no cumple con la obligación fundamental del trabajador e incurre en notoria falta de probidad en cuanto al desempeño de sus labores" (Jurisprudencia. Informe 1967, 4a. Sala, p. 21 y 22).

EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE.— "La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad, y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos".— (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, Tesis 60, p. 72).

ABANDONO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.— "Corresponde exclusivamente a la parte patronal la carga de probar el abandono del trabajo" (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, Tesis 1, p. 15).

DESPIDO, LAS FALTAS DE ASISTENCIA POSTERIORES, NO PUEDEN INVOCARSE COMO CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.— "Si se prueba que el trabajador fue despedido en la fecha manifestada por el y que con posterioridad dejó de concurrir a su trabajo, tales faltas no pueden invocarse válidamente como causa de rescisión de contrato de trabajo" (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, Tesis 55, p. 68 y 69).

FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACION DE LAS.— "Para que las faltas al traba-

jo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y - - acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente - se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, - la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón - será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente" (Jurisprudencia, - Apéndice de 1917-1965, 5a. parte Tesis 74, p. 85).

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO.- "Es justificada la rescisión -- del contrato, cuando el trabajador falte por más de tres días en un mes sin causa justificada, y no es violatorio de garantías el laudo que absuelve al patrono de la demanda formulada en contra por este motivo" (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, Tesis 75, p.86).

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LAS.- "En relación - con la causal de rescisión a que se refiere el artículo - 121 (hoy 122), fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurra durante un solo mes de calendario, sino - que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a -- partir de la primera falta" (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, Tesis 76, p. 88).

**PERMISOS. ES NECESARIO SOLICITARLOS AUNQUE SE-
TENGA DERECHO A ELLOS.-** "Aun cuando un trabajador tenga-
derecho a solicitar permiso para faltar a sus labores y
formule la petición correspondiente, si se niega tal per-
miso y, a pesar de ello, no se presenta a trabajar, las-
faltas en que incurra deben considerarse injustificadas-
pues, para tal efecto es indispensable que quien tiene -
facultad para ello otorgue su consentimiento" (Ejecuto-
ria, Informe 1967, 4a. Sala, p. 27. Amparo Directo 6907/
64. Felipe Patiño Domínguez. 7 de septiembre de 1967).

**HORARIO DE TRABAJO. NO PUEDE SER ALTERADO UNI-
LATERALMENTE POR EL PATRON.-** "Los patrones no están auto-
rizados a cambiar el horario de sus trabajadores, a me-
nos que cuenten con el acuerdo de éstos, el que debe ser
expreso, o bien, que conste en el contrato de trabajo es-
tipulado en este sentido. Si no concurren estas circuns-
tancias, no puede el patrón variar el horario de presta-
ción de servicios" (Jurisprudencia, Informe 1967, 4a. Sa-
la, p. 22 y 23).

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El empleado de confianza es ante todo trabajador y en consecuencia se beneficia del artículo 123 y de la Ley Federal del Trabajo, ya que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, determina que las leyes sobre el trabajo, reirán lo mismo a los obreros que a los empleados y de una manera general, sobre todo contrato de trabajo.

SEGUNDA.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas por éste y no de la Ley o del arbitrio de las partes, ni tampoco de la denominación que se de al puesto.

TERCERA.- El Artículo 182 de la Nueva Reglamentación debió cambiar en su última parte y decir: "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que se presten y en todo caso deberán ser superiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

CUARTA.- Los empleados de confianza que prestan sus servicios en virtud de una relación de trabajo, son trabajadores y pueden formar su propio Sindicato, que los conduzca a la celebración de su contrato colectivo de trabajo para que rija sus relaciones con la empresa a la que prestan sus servicios, y de acuerdo con el -

Artículo 360 de la Nueva Reglamentación.

QUINTA.- La prohibición que se establece para los empleados de confianza en la parte final del artículo 183 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, tiene como finalidad primordial que los trabajadores sean representados en los diversos organismos que se formen como consecuencia de la ley, por trabajadores en igualdad de circunstancias.

SEXTA.- La excepción contenida en el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo actual, deberá estar condicionada, para su verificación, en el apego a los principios elementales del derecho del trabajo, de su reglamentación y de sus Instituciones. Es decir, siempre que no se violen esos principios, la excepción permitida por la Ley, será válida.

SEPTIMA.- Debemos interpretar el artículo 184 de la Nueva Reglamentación en el sentido de que se concede la facultad de exceptuar al empleado de confianza de las disposiciones del contrato colectivo, cuando sea para establecer en su favor mejores condiciones y nunca cuando tal exclusión signifique la renuncia de algún derecho consagrado en favor de los trabajadores y que se encuentren en las leyes dictadas para su protección, tutela y reivindicación.

OCTAVA.- El artículo 184 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en su última parte debió decir: "Y siam

pre y cuando esta disposición en contrario se verifique con apego a los principios elementales del derecho del trabajo y de sus instituciones".

NOVENA.- La interpretación que se le pudiera dar al artículo 185 de la Nueva Ley, no es más que interpretación subjetiva, ya que la pérdida de la confianza para los trabajadores que desempeñan esta clase de puestos por parte del patrón, esta intimamente ligada con el elemento subjetivo "confianza del patrón".

DECIMA.- Los legisladores debieron haber limitado el principio "Pérdida de la Confianza", diciendo -- cuales son las razones que deben considerarse o de tomarse en cuenta para saber cuando puede ocurrir la pérdida de ésta, y no dejar al arbitrio del patrón la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo del empleado en estos casos.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Durand Paul.- Legislation Industrielle, pág. 9.
- 2.- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, - Tomo I, pág. 9 y 10.
- 3.- Ibídem, pág. 11.
- 4.- D. Pozzo Juan.- Derecho del Trabajo, Tomo I, pág.31.
- 5.- De la Cueva Mario.- Op. cit., Tomo I, pág. 16 y D. - Pozzo Juan.- Op. cit., Tomo I, pág. 33.
- 6.- De la Cueva Mario.- Op. cit., Tomo I, pág. 16.
- 7.- Ibídem, pág. 18.
- 8.- Pérez Botija Eugenio.- Derecho del Trabajo, pág.45.
- 9.- De la Cueva Mario.- Op. cit., pág. 427.
- 10.- Sánchez Alvarado Alfredo.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 298.
- 11.- Ibídem, pág. 299.
- 12.- Pérez Paton Roberto.- Derecho Social y Legislación-del Trabajo, pág. 379.
- 13.- Revista Mexicana del Trabajo, Tomo I, año de 1969,- pág. 25.
- 14.- De la Cueva Mario.- Op. cit., pág. 424.
- 15.- Revista Mexicana del Trabajo, Tomo II, año de 1969, pág. 50.
- 16.- De la Cueva Mario.- Op. cit., pág. 423.
- 17.- Noguez Narciso.- La Jornada de Ocho Horas, pág. 82.
- 18.- De la Cueva Mario.- Op. cit., pág. 598.
- 19.- Noguez Narciso.- Op. cit., pág. 84.
- 20.- De la Cueva Mario.- Op. cit., pág. 601.
- 21.- García Oviedo Carlos.- Derecho Social, pág. 184.

- 22.- Sánchez Alvarado Alfredo, Op. cit., pág. 132.
- 23.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Capítulo II del índice.
- 24.- Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo,- pág. 320.
- 25.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Tomo XCVII, Tesis 522.
- 26.- De la Cueva Mario, Op. cit., pág. 553.
- 27.- Ibídem, pág. 554.
- 28.- Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, -- año III, Tomo III, Núm. 17, de 30 octubre de 1969.
- 29.- Ibídem, Núm. 19 de 6 de Noviembre de 1969.
- 30.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- Nueva Ley Federal del Trabajo, pág. 96.
- 31.- Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, -- año III, Tomo III, Núm. 20, de 10 de Noviembre de 1969.
- 32.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Teoría Integral, Capítulo II del índice.
- 33.- Convenio Núm. 87 relativo a la Libertad Sindical de la Protección al Derecho Sindical adoptado el 9 de julio de 1948 por la XXXI Conferencia Internacional de Trabajo en San Francisco California.
- 34.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- Nueva Ley Federal del Trabajo, pág. 97.
- 35.- Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, -- año III, Tomo III, Núm. 20, de 10 de Noviembre de 1969.
- 36.- De la Cueva Mario, Op. cit., Tomo I, pág. 840.
- 37.- Ibídem, pág. 841.
- 38.- Ibídem, pág. 842.
- 39.- Ibídem, pág. 842.

- 40.- De la Cueva Mario, Op. cit., Tomo I, pág. 843.
- 41.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- Nueva Ley Federal del Trabajo, pág. 97.
- 42.- De la Cueva Mario, Op. cit., pág. 810.

BIBLIOGRAFIA

- BAYON Y PEREZ BOTIJA.- Manual de Derecho del Trabajo.- -
Imprenta de José Luis Casano, Madrid 1958-1959.
- CASTORENA J. JESUS.- Tratado de Derecho Obrero y Manual-
de Derecho Obrero.- México 1949, 2a. Edición.
- DE LA CUEVA MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Edito-
rial Porrúa, S.A., México, D.F., 1954, 4a. Edición.
- DE POZZO JUAN.- Derecho del Trabajo.- Editores EDIAR, S.
A., Buenos Aires, Argentina, 1948.
- DURAND PAUL.- Legislation Industrielle Laction.- (Traite-
de Droit Du Travail).- Librairie Dalloz 1947,-
Paris.
- GARCIA OVIEDO CARLOS.- Tratado Elemental de Derecho So-
cial.- Madrid, 1958.
- PEREZ BOTIJA EUGENIO.- Derecho del Trabajo.- Editorial -
Revista de Derecho Privado, Madrid, 1947.
- NOGUER NARCISO.- La Jornada de Ocho Horas.- Editorial Ra-
zón y Fé.- Madrid, 1930.

ROUAST Y DURAND.- "Teoría General de las Obligaciones de Derechos de Crédito.- Librairie Dallos, Paris,- 1949.

SANCHEZ ALVARADO ALFREDO.- Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo.- 1a. Edición, editada por Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967.

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970.

DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS.- Del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos XLVII Legislatura año III, Tomo III, Números 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 25 del año de 1969.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- Oficina Internacional de Trabajo, Vol. XLV, Número 2, Ginebra, - 1952.

REVISTAS MEXICANAS DEL TRABAJO.- Organó Oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

LEGISLACION CONSULTADA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS.

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

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1o. DE MA
YO DE 1970.

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA
FEDERACION.- 5a. PARTE DE 1917-1965,
"IMPRESA MURGUIA", S.A. MEXICO, -
1965.

SEMAMARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.
-ANTIGUA LIBRERIA DE MURGUIA, S.A. -
6a. EPOCA, VOLUMEN LXXIV, MEXICO, --
1965.