



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**LA REGULACION DE LAS FUNCIONES
DE CONFIANZA
EN LA 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

VICENTE ARTURO CASTAÑEDA MILLAN

MEXICO. D. F.

1974



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.

Al Maestro Dr. Alberto Trueba
Urbina, símbolo de vigor y --
honradez intelectual, como --
humilde reconocimiento por --
sus enseñanzas impartidas a --
la juventud estudiosa del De--
recho.

Al Maestro Lic. José Dávalos -
Morales, Director de esta Te--
sis, quién no obstante su ju--
ventud, ha dejado a su paso --
por la Cátedra, huella indele--
ble en el espíritu de sus alum--
nos por su sencillez y sabidu--
ría.

IN MEMORIAM

A mi padre, alma serena y comprensiva, quién supo sembrar - en sus descendientes la afición al trabajo.

IM PERPETUUM

A mi madre, por su abnegación y amor para que sus hijos sean personas útiles a sus semejantes.

A mis hermanos, quiénes a través de mi vida escolar me proporcionaron su ayuda y alentaron mi afición al estudio.

A mi novia, la señorita Siria - Carbajal Patatuchi, como expresión de mi amor sincero y gratitud por llevar a mi existencia un hálito de paz y armonía.

Al señor Lic. Manuel Rosillo
Morales, Oficial Mayor de la
Junta de Asistencia Privada
para el Distrito y Territo--
rios Federales, como grati--
tud por su bondadosa compren--
sión y estímulo para que el
presente trabajo fuera elabo--
rado.

Al Jurado, en espera de que
acoja con benevolencia esta
obra.

Y a la puerta de la ciencia, como a la puerta del infierno, debiera estamparse esta consigna:

Qui si convien lasciare ogni sospetto;
Ogni viltá convien che quí sia morta*.

C. Marx

*Déjese aquí cuanto sea recelo,
Mátese aquí cuanto sea vileza.

(Dante, La Divina Comedia)

INDICE GENERAL

I.- Los Trabajadores de Confianza	
a) Concepto de Trabajador	1
b) Concepto de Trabajador de Confianza	14
c) Naturaleza de la regulación del trabajo de confianza	26
II.- La designación y la naturaleza de las funciones del trabajador de confianza.	
a) Validez de la designación en los contratos individuales y colectivo de trabajo.	38
b) Los trabajadores sindicalizados y los trabajadores de confianza	53
c) Cargade la prueba de la función de confianza	58
III.- Las funciones de Confianza	
a) Dirección	67
b) Inspección	71
c) Vigilancia	72
d) Fiscalización	73
e) Los trabajos personales del patrón	74
IV.- El Trabajo de los Representantes del Patrón	
a) Concepto	76
b) Naturaleza	82
c) Regulación	93

V.- CONCLUSIONES

96

BIBLIOGRAFIA

100

I.- LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

- A) Concepto de trabajador.
- B) Concepto de trabajador de confianza.
- C) Naturaleza de la regulación del trabajo de confianza.

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

Sumario: A.- Concepto de Trabajador. B.- Concepto de Trabajador de Confianza. C.- Naturaleza de la regulación del Trabajo de -- Confianza.

A.- CONCEPTO DE TRABAJADOR

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo en vigor determina que: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Entendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada -- profesión u oficio.

Del análisis del citado precepto se desprende lo siguiente:

a).- Que trabajador lo puede ser cualquier persona física, sin distinción de sexo o nacionalidad, si bien con las limitaciones que la propia Ley establece:

Respecto a trabajadores extranjeros, en el artículo 7° se establece que en toda empresa o establecimiento, el patrón deberá -- emplear, por lo menos, un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, pudiendo el patrón emplear temporalmente a trabajado--res extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por -- ciento cuando no haya técnicos y profesionales mexicanos en una especialidad determinada, contrayendo por este hecho, tanto el -- patrón como los trabajadores extranjeros, la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de

que se trate. Se exceptúa de esta disposición a los directores, administradores y gerentes generales.

Siendo México un país que cuenta con una mano de obra calificada reducida, la anterior disposición resulta justificada, ya que para la adecuada industrialización es fundamental contar con los elementos humanos que reúnan las condiciones mínimas de eficiencia y capacidad técnicas, indispensables para cualquier empresa.

En lo que atañe al trabajo femenino, las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres, sólo que su trabajo está regulado de manera tal que la maternidad resulte protegida, según disposición de los artículos 164 y 165 de la nueva Ley, quedando su trabajo sometido a determinadas taxativas, tales como la prohibición establecida en el artículo 169, en el sentido de que las mujeres no prestarán servicios extraordinarios. Prohibición que no obstante tiende a su protección, las deja en desventaja frente al varón, en virtud de que en caso de que quisiera laborar tiempo extra para mejorar sus ingresos, el patrón debe retribuírsele con un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada, frente al ciento por ciento más que está obligado a pagarle, por este concepto, al trabajador, resultando así obvia la elección del patrón. Asimismo, en los artículos 168 y 169 del Código Civil se dice que la mujer casada podrá desempeñar un trabajo, --

cuando ello no perjudique la dirección y cuidado de los trabajos del hogar, ni dañe la moral de la familia o la estructura de ésta. Finalmente, el trabajo de los menores, comprendiendo el de los mayores de catorce años y menores de dieciseis, también tiene sus limitaciones, en virtud de su insuficiente desarrollo físico, por lo que la prestación de sus servicios queda limitado a las modalidades establecidas en el Título Quinto, Capítulo II, artículos 173 a 180 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, llama la atención el que el legislador haya omitido la reglamentación del trabajo de los menores de 14 años, limitándose a reproducir las normas anteriores. Consideramos que el trabajo de los menores de 14 años debe ser reglamentado, ya que indudablemente es una realidad nacional el que muchos pequeños, -- a su temprana edad, ya forman parte del sostén de su familia. Ilustra lo anterior la publicación aparecida en el periódico -- Excelsior de fecha 1° de Agosto de 1973, en donde, según datos -- proporcionados al periodista por el Director de Asuntos Jurídicos de la U N A M, Lic. José Dávalos Morales, a esa fecha en el País había 104,292 niños entre los 8 y los 11 años y 372,181 entre los 12 y los 14 años, o sea, exactamente 482,473 niños menores de 14 años que se ven obligados a trabajar en muy diversos -- menesteres, con una percepción menor a la mínima legal.

b) El trabajo puede prestarse a una persona física o moral e invariablemente debe ser personal. La prestación de los servicios

de la persona física puede ser predominantemente material o predominantemente intelectual, pero en ambos casos debe ser persona lísimo, ya que de otra manera se estaría ante la figura jurídica del intermediario, siendo éste aquella persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón, quedando regulada esta actividad en los ar--tículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley.

Es interesante citar el comentario que al respecto hace el maes--tro Jesús Castorena:

"Servicio personal: Con esta expresión se significa el deber que tiene el trabajador de trabajar personalmente, es decir, de no poder sustituir ese trabajo con el de otra - persona o por algún procedimiento técnico. Este elemento es fundamental. Si el trabajador estuviera en posibilidad de sustituir su trabajo por medio de un útil o de una má--quina de su invención cambiaría la naturaleza del acto jurídico. Sería un alquiler y no un contrato de trabajo. De la misma manera, las empresas de servicios, celebran un - contrato mercantil con los usuarios a pesar de que el ob--jeto del contrato sea el trabajo. El trabajador o trabaja--dores que ejecutan el servicio, no lo son de quien recibe el trabajo, aunque las consecuencias del trabajo les aprovechen, sino de la empresa que hace la organización, para ofrecer el servicio público, para satisfacer una necesi--dad, más claro, la empresa realiza una organización para--que sus trabajadores presten su trabajo personal a sus -- clientes." (1)

c).- El trabajo debe prestarse en condiciones de subordinación.-

La idea de subordinación expuesta en la Ley es congruente con -- las relaciones de producción y de propiedad que imperan en nues--tra sociedad, por lo que este precepto no es más que su reflejo.

1 J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero
5° Edición, México, 1971. Pág. 61

Sin embargo el término subordinación es erróneo, ya que si

"El capital es un producto colectivo; (y) no puede ser puesto en movimiento sino por la actividad conjunta de muchos miembros de la sociedad y, en últimos términos, sólo por la actividad conjunta de todos los miembros de la sociedad." (2)

resulta que todos los integrantes de la actividad económica, tan to aquellos que realizan actividades de alta dirección como los que se constriñen a efectuar un trabajo mínimo en apariencia, -- contribuyen a acrecentar dicho capital, por lo que las relacio-- nes entre trabajadores y patronos deben ser igualitarias.

El maestro Trueba Urbina, comentando el artículo 8°, hace un aná lisis que consideramos acertado, así dice:

"La disposición es repugnante por que discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto de ar tículo 123, que las relaciones entre trabajadores y pa trones serían igualitarias, para evitar el uso de tér minos que pudieran conservar el pasado burgués de "su bordinación" de todo el que prestaba un servicio a -- otro."

"Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es - absurdo que para caracterizar la naturaleza del traba jo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "su bordinado." Por otra parte el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora al "contrato de trabajo evolucionado", como dijo Macias en el Congreso Consti tuyente. El concepto de subordinación se considera co mo un resabio de aquella vieja autoridad que tenían -- los patronos sobre los trabajadores, recuerda el con-- trato de trabajo del derecho civil y las locatios don de el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado. Los autores modernos de dere-

cho del trabajo desechan el concepto de "subordinación" para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto "subordinación" se inspira en el artículo 2578 Del Código Civil de 1871." (3)

El criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha -- orientado en el sentido de caracterizar a la relación de trabajo -- como subordinada, al efecto se manifiesta:

"La relación de trabajo se caracteriza por la subordinación del trabajador al patrón en lo que concierne al -- trabajo contratado, o sea el poder jurídico del patrón -- de disponer de la fuerza de trabajo del obrero y la -- obligación legal de éste de obedecer al patrón." (Amparo Directo 6108/56/45, Nov. de 1957)

Criterio de carácter civilista que se apoya en la doctrina de tradistas extranjeros tales como Alfredo Hueck y H.G. Nipperdey, -- quienes en su Compendio de Derecho del Trabajo, sostienen que el -- derecho del trabajo es el derecho especial de los trabajadores de -- pendientes o subordinados. Walter Kaskel y Hermann Dersch, en su -- Obra Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1961, p.4, sólo contem -- plan las "relaciones de trabajo dependiente".

Gaspar Bayón Chacón y Eugenio Pérez Botija en su libro titulado -- Manual de Derecho Obrero afirman: Trabajadores son las personas -- que libremente y en virtud de un contrato, prestan a otra con ca -- rácter profesional, servicios a cambio de un salario o quienes -- prestan trabajo dependiente por cuenta ajena.

A. Ruprecht en su obra Contrato de Trabajo: Por trabajador debe -- entenderse a quien coopera en la producción de fines económicos -- de algún modo interesante al bien social.

3 Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo. 3° Edición, México, 1970. p.20 y 21

Ludovico Barassi en su Tratado de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, 1953. Tomo I, p. 264, afirma lo siguiente: El Derecho del trabajo comprende exclusivamente a aquellos trabajadores que ejecutan un trabajo subordinado. Elevar a la categoría de objeto del Derecho Laboral a todo trabajo, desbordaría los límites fijados entre trabajo subordinado y trabajo autónomo.

(4)

Guillermo Cabanellas hace las siguientes consideraciones que reproducimos literalmente por considerarlas representativas de este pensamiento:

" Todo aquel que desarrolla una energía física o psíquica, en forma consciente, para obtener un beneficio económico, realiza un trabajo que puede no ser subordinado. Empero, para quien realiza esa actividad, para ser calificado como trabajador sujeto del Derecho Laboral es necesario que lo haga bajo la dependencia de otro, recibiendo por esa prestación una remuneración que se denomina salario," p.77

"El trabajo que se estima contenido de este Derecho es -- el que se presta en relación de dependencia y el sujeto de este Derecho es, así, el mismo individualmente considerado del contrato de trabajo." p.78

"La importancia de la tarea realizada, la forma de retribución que se abone, la capacidad de quien presta el trabajo, son elementos que no influyen en la calificación de trabajador, que es quien realiza una prestación consciente y voluntaria en forma subordinada. La exclusión del campo del Derecho Laboral de los técnicos, altos empleados, asesores, etcetera, no es admisible en tanto que se considera no el título o categoría de quien ejerce la prestación sino la naturaleza jurídica de ésta." p. 78

"La materia relativa a la naturaleza jurídica de la subordinación es tema que necesariamente debe tratarse den-

- 4 Guillermo Cabanellas. Introducción al Derecho Laboral. Vol II, Edit. Libros Científicos. Bibliografía Omeba. Buenos Aires, 1961.

tro del contrato de trabajo, por ser esa subordinación -- elemento esencial de dicho contrato." p.67 al pie.

Asimismo, el criterio de la Suprema Corte parte de la teoría civilista del trabajo, fijada en el Código Civil de 1870, específicamente en el artículo 2578, que dice:

"El jornalero está obligado a prestar el trabajo para que se ajustó, según las órdenes y dirección de la persona que recibe el servicio: si no lo hiciera así, podrá ser despedido antes que el día termine, pagándosele el tiempo vencido."

Como se podrá notar, las bases que sustentan a la actual definición que da la Ley en el artículo 8°, son contrarias a las ideas primigenias que insuflaron a nuestro artículo 123 Constitucional en donde se consideró al contrato de trabajo como un contrato evolucionado, en relación al progreso de las instituciones; así en el Diario de los Debates del Congreso Constituyente, tomo II, p. 261, se lee lo siguiente:

"En los últimos tiempos ha evolucionado notablemente el -- contrato del trabajo, en relación con el progreso de las -- instituciones que tienden a borrar las odiosas desigualdades entre las castas de la humana especie, tan marcadamente señaladas en la antigüedad con los regímenes de la esclavitud y de la nobleza. En el contrato de trabajo, considerado hasta hace pocos días como una de las modalidades -- del contrato de arrendamiento, en el que se entendía por -- cosa del trabajo humano, era natural que se considerase al trabajador una verdadera condición de siervo, ya que el -- trabajo no puede separarse del que lo ejecuta, y sólo en -- fuerza de la costumbre, siempre difícil de desarraigar en un pueblo flagelado por las tiranías de las clases privilegiadas se han mantenido hasta hoy comúnmente esas ignominiosas relaciones entre 'amos y peones o criados', que avergüenzan a los pueblos cultos y ofenden a la dignidad de la sociedad.

"Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia-- y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, . . ." (5)

A mayor abundamiento, si como lo dispone el artículo 3° de la Ley, - el trabajo es un derecho y un deber sociales, la obligación por parte del trabajador no entraña ninguna subordinación sino sólo el cumplimiento de un deber, debiendo regular, por disposición del Artículo 123, no sólo el trabajo subordinado sino de una manera general - todo contrato de trabajo, según se dispone en el apartado A del mencionado Artículo.

Por lo demás, cabe anotar también, que si bien es cierto que el Patrón tiene el poder jurídico para disponer de la fuerza del trabajo del obrero a efecto de canalizarla debidamente, también lo es el -- que la relación jurídica, como ya se apuntó, no es de subordinación sino de cooperación a diferentes niveles para conseguir un mismo -- fin: el acrecentamiento de la riqueza social; riqueza que en nuestro sistema económico aumenta cada vez más el poder del capital.

Por lo anteriormente expuesto consideramos que la definición dada - por el Artículo 8° de la Ley carece de base suficiente, ya que no -- toma en cuenta la fuente de donde proviene nuestro derecho del trabajo, o sea su sentido ideológico que tiende a equiparar al capital con el trabajo y mas aún, a recuperar para el trabajador la plusva-

5 Citado por el maestro Alberto Trueba Urbina en su obra Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. 2ª Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1972, pp. 90 y 91

... lía que el trabajo produce.

Se completa el Artículo 8° añadiéndose en su segundo párrafo que para los efectos de esa disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión y oficio.

El agregado modifica lo dispuesto en el Artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que consideraba trabajador a aquella -- persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o -- de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. La modificación resulta pertinente, sin embargo a nuestro entender resulta inadecuado el que se agregue que el trabajo es toda actividad humana, intelectual o material. Los términos actividad humana, comprende tanto el trabajo intelectual como el material, ya que no se concibe a una persona realizando un trabajo puramente material sin que se identifique con una máquina, o un trabajo puramente intelectual, en donde el trabajador realice su actividad únicamente pensando; podrá ser predominantemente intelectual, pero necesariamente habrá algo de material en la prestación de sus servicios.

Nosotros proponemos la siguiente definición:

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o mo---
ral, un trabajo personal mediante el pago de un salario.

De su análisis se desprende que:

- 1) Únicamente las personas físicas pueden adquirir el carácter de trabajador.
- 2) La prestación del servicio necesariamente debe ser personal.
- 3) Los patrones pueden ser tanto las personas físicas como las morales.
- 4) La prestación del servicio será en un plano de igualdad entre el patrón y el trabajador.
- 5) El servicio prestado por la persona física debe ser retribuido.

Respecto a este último punto es interesante citar un extracto de la ejecutoria sustentada por la Suprema Corte de Justicia en el amparo directo 399/57, Ezequiel May, enero de 1958:

"...Que el servicio prestado tiene que ser retribuido. Su gratuidad suprime el carácter de trabajador. Por ello que da fuera de este concepto el trabajo familiar, prestado como ayuda o colaboración, sin percibir salario. No es el grado del parentesco, sino la gratuidad en el servicio lo que determina la inexistencia de la relación del trabajo entre familiares..."

La retribución, como lo determina el Artículo 3° de la Ley, debe ser lo suficiente para asegurar la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, considerando nosotros que también el salario debe ser de un monto tal que le alcance al trabajador para cubrir los gastos de un sano esparcimiento y superación cultural para él y su familia, recibiendo una justa retribución por el valor de su trabajo, a modo de que se hagan realidad las ideas del diputado José Natividad Macías vertidas en la Cámara de Diputados de la XXVI Legislatura Federal en su alocución -- del 13 de noviembre de 1912, cuando dirigiéndose a la asamblea manifestó:

"...Nos decía el señor Elguero: El socialismo católico -- quiere que se dé al operario una ración congrua. No, se--

por Elguero; el socialismo que nosotros profesamos quiere que se le dé íntegro el valor de su trabajo, quiere que ese trabajo sea retribuido en todo lo que debe retribuirse, que sea debidamente pagado" (6)

En la Ley actual se mejoró en beneficio del trabajador el concepto de salario base al determinar el Artículo 84 que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, ya que el artículo 86 de la Ley anterior excluía las percepciones obtenidas por tiempo extraordinario, al establecer que el salario se integra por "... cualquier otra cantidad que se entregue a un trabajador a cambio de su labor ordinaria" En este sentido Juan B. Climent, en su obra Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales, pag. 81, dice lo siguiente"...

"En tal virtud, el artículo 86 derogado, al referirse expresamente a la labor ordinaria, excluía las percepciones obtenidas por tiempo extraordinario en el cómputo del salario base; en tanto que el artículo 84 de la Ley vigente, no establece esa limitación, por lo que no se exceptúan -- los pagos por tiempo extraordinario para la integración -- del salario, con arreglo al principio de derecho que reza que donde la Ley no distingue, no cabe hacer distinción alguna"

La disposición comentada viene a resolver un problema que se ha debatido abundantemente en la doctrina y en la jurisprudencia, habiéndose adoptado la resolución de la Suprema Corte de Justicia -

que comprende ejecutorias que datan del año de 1934, concretamente la tesis número 151 que se contiene en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación del año de 1965, Quinta Parte, Cuarta Sala, que dice así:

"De los términos del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en un contrato en favor del obrero"

Por lo que el actual artículo 84 viene a recoger una ingente realidad social, al comprender el legislador la necesidad que tiene la clase trabajadora de obtener por el valor de su trabajo un ingreso que le permita mejorar sus condiciones de vida.

B.- CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.

El concepto de trabajador de confianza fué adoptado en la Ley actual para dejar fuera de discusión si estas personas eran trabajadoras o no, ya que con anterioridad, concretamente en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se utilizaba el concepto de empleado de confianza e inclusive tiempo atrás los tratadistas no tenían un criterio definido para designar a estos trabajadores, ya que hacían distinciones entre obrero, trabajador y empleado, llegando a la conclusión que determinar la diferencia entre trabajador y empleado era sumamente difícil. Así Ludovico Barassi en su Tratado de Derecho del Trabajo, pág. 522 afirma que para distinguir entre trabajador y empleado se han considerado cuatro teorías, las cuales son:

- a) Una primera teoría, la más antigua, creyó encontrar la diferencia en la naturaleza del trabajo: el trabajo manual caracteriza al obrero, en tanto que el trabajo intelectual sería la órbita de los empleados. Pero es sumamente difícil establecer el límite entre las dos formas de trabajo.
- b) Una segunda opinión buscó la diferencia en la forma de pagar el salario: El obrero es pagado a la semana o a la quincena, en tanto que el empleado lo es por mes. Criterio endeble que carece de alguna solidez.
- c) Otra corriente vió la distinción en la diversa naturaleza de las actividades: el obrero tendría un campo en la industria mecánica, mientras que el trabajo comercial sería propio de los empleados.

Distinción que de ninguna manera resulta correcta.

d) Finalmente, una cuarta teoría, más difundida que las tres anteriores opina que el empleado es aquel trabajador que tiene funciones de colaborador con el empresario, en la inteligencia de que esta colaboración debe consistir en la ayuda que imparte el trabajador en las funciones administrativas de la empresa. El patrón, se agrega, no puede cumplir por si solo las funciones de administración y se ve obligado a utilizar personas que le ayuden en esa actividad y que son precisamente los empleados. De lo que se desprende que todo el personal restante de la empresa serán obreros.

La doctrina alemana distinguió entre trabajador y empleado, agrupando a este último de la siguiente manera:

- a) Las personas que ocupaban puestos de dirección en las empresas.
- b) Los que ocupan puestos de importancia en las mismas empresas, entre ellos, principalmente los técnicos.
- c) Los empleados de oficina.
- d) Los auxiliares y los aprendices de los comerciantes.
- e) Los artistas y los músicos.
- f) Los profesores.
- g) Los enfermeros.
- h) Los oficiales de los barcos.

Los trabajadores que no estuvieran incluidos en alguno de estos grupos, quedarían regidos por las Leyes Federales del trabajo.

Como se verá los anteriores razonamientos no tienen la solidez bas-

tante para tomarlos como base y determinar modernamente el concepto de trabajador de confianza.

Con posterioridad fué acuñado el concepto empleado de confianza. Este concepto fué utilizado por primera vez en un proyecto que se presentó a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, verificado en Washington E.U.A. el año de 1919. Mas tarde fué adoptado por la legislación del trabajo del estado de Bélgica, para finalmente ser recogido en nuestra legislación en los Artículos 48- y 126 Fracción X de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En el mencionado proyecto se afirmaba que los empleados que realizaran funciones de confianza, de dirección o de administración no debería aplicársele la jornada de 8 horas. A raíz de este debate se hizo notorio que dándole una interpretación gramatical a las referidas funciones, traería como consecuencia el que la mayoría de los trabajadores serían de confianza, ya que un simple capataz realiza actos de dirección en relación a las personas que están sujetas a sus órdenes. Así se llegó a la conclusión de que los empleados de confianza serían aquellos que desarrollaran actividades de alta dirección, que a su cargo tuvieran la marcha general de la negociación, incluyendo también dentro de esta categoría a los empleados que estuvieran al tanto de los secretos de la empresa, por lo que dicho concepto no cabía generalizarlo sino que era necesario determinarlo en función de cada trabajador en particular.

Como se verá después, esta discusión en torno a la amplitud o restringimiento de la categoría de trabajador de confianza habría de darse en las opiniones que al respecto expresaron el sector patronal y el sector obrero al redactarse el Artículo 9° de la actual Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reguló las funciones de los empleados de confianza de una manera vaga e imprecisa en los Artículos 48 y 126 Fracción X, por lo que surgieron dificultades en su aplicación. El maestro Mario de la Cueva, en relación a este punto, hace un exámen detallado que consideramos acertado, por lo que a continuación lo reproducimos:

"El Artículo 48 parece referirse a empleados de confianza como trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y serían los individuos ocupados en trabajos personales del patrón dentro de la empresa. La primera parte de la Fracción X del Artículo 126 de la Ley, por el contrario, parece identificar a los empleados de confianza con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia. La existencia de estos textos, aparentemente contradictorios, a hecho nacer el problema.

"De atenernos a una interpretación meramente gramatical, habría que concluir que para los efectos del contrato colectivo pueden los trabajadores y el patrón interesado excluir de su aplicación a los trabajadores que desempeñen puestos de direc-

ción o de inspección de las labores y a los ocupados en trabajos personales del patrón, lo que quiere decir que tendríamos tres grupos de empleados de confianza y que, en cambio, para los efectos de la separación de los empleados de confianza, únicamente se habrían tomado en consideración a los que desempeñen puestos de dirección y a dos grupos nuevos, los que cubren puestos de fiscalización o vigilancia.

"Habría en total, cinco grupos: dirección, vigilancia, fiscalización, inspección de las labores y empleados en trabajos personales del patrono dentro de la empresa; lo curioso es que estarían regidos por estatutos distintos, pues solo el grupo primero quedaría comprendido en los dos artículos de la Ley, los grupos 2 y 3 únicamente en la Fracción X del Artículo 126 y los grupos 4 y 5 solamente en el 48.

Esta situación es evidentemente errónea, pues no se entiende que la Ley autorice al patrono a separar a un trabajador por pérdida de la confianza y no le autorice, al mismo tiempo, a designarle con libertad y a la inversa.

"Ya hemos dicho que la Ley no tiene valor, precisamente por las palabras que emplea las que, según lo dicho en otro capítulo, no tienen nunca un solo significado, sino varios, de tal manera que es forzoso concluir que los artículos citados utilizan diferentes palabras para traducir la misma idea, esto es, el concepto empleado de confianza.

"Por otra parte, las palabras empleadas por la Ley, literalmente interpretadas, conducirían a nuevos errores: En efecto, los términos dirección, fiscalización y vigilancia, son demasiado amplios, pues en una empresa existen numerosos puestos de dirección, desde el jefe de la cuadrilla hasta el gerente general; hay menos puestos de fiscalización y nuevamente muchos de vigilancia, como veladores o personas encargadas de cuidar que no se extravíen los objetos, mercancías, etc.

"Otro tanto puede decirse del término inspección de las labores, así como finalmente, de la frase empleados de confianza - en trabajos personales del patrón, puesto que, dentro de estos últimos quedarían incluidos, inclusive, los domésticos.

"Es pues preciso determinar el concepto, siendo de notar que - los artículos aparecen por vez primera en el Proyecto de la Secretaría de Industria, sin que la Exposición de Motivos diga algo sobre ellos. Un criterio fijo, perfectamente definido no existe y el único que puede proponerse, aunque un poco impreciso, radica en las necesidades y en el interés de la empresa; - debe tenerse en mente que es un criterio genérico, pues no es posible una enumeración limitativa; será en relación con cada empresa que pueda utilizarse" (7)

Con tales antecedentes la comisión designada para elaborar la Ley Federal del Trabajo, en lo referente al concepto de Trabajador de Confianza, se dió a la tarea de encontrar las características determinan

tes que distinguen a los trabajadores de confianza de los trabajadores en general, llegando a la conclusión que dos son los elementos -- que los distinguen: en primer lugar, la naturaleza de sus funciones, -- es decir, no basta que a un trabajador se le denomine como de confianza, sino que es necesario que sus funciones sean tales; y en segundo-término, las funciones mencionadas son las de dirección, inspección, -- vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón, por lo que con estos elementos es posible redondear el concepto establecido en el Artículo 9° de la Ley.

Las visicitudes para llegar a la anterior conclusión se exponen en -- los motivos de la Ley, que así dice:

"El concepto de trabajador de confianza tiene una gran importancia para la administración de las empresas; por esta razón -- y considerando la imprecisión que existe en la legislación vigente, se analizaron los dos sistemas que han sido propuestos por la doctrina: consiste el primero en el señalamiento de los trabajadores de confianza típicos, colocando una fracción final en la enumeración que se hiciere, que permitiera considerar como trabajadores de confianza a los que tuvieran características semejantes a las de los contemplados en el precepto -- respectivo.

7 Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa México 1970. p. 354

En el anteproyecto que se entregó a los trabajadores y a los empresarios se adoptó tentativamente esa solución, pero en las pláticas que se tuvieron con los sectores interesados se observó que los trabajadores, además de reducir las fracciones del respectivo artículo, rechazaban la idea de una fracción final que pudiera aplicarse analógicamente. En cambio, los empresarios querían que se ampliara la lista. Después de ese cambio de impresiones se llegó a la conclusión de que una enumeración limitativa podría dejar fuera de ella situaciones que debieran considerarse, así como también que era imposible prever las nuevas situaciones que se presentaran; y una enumeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una extensión inconveniente de la categoría de trabajador de confianza. Ante la divergencia de opiniones de los sectores Trabajo y Capital, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general, a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes: Los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales; esta fórmula

y las disposiciones de la Ley vigente, interpretadas por la -- doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos -- características siguientes: primeramente, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón" (8)

De esta forma se llegó a la redacción del Artículo 9° de la Ley, el cual determina que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En relación con este concepto, los tratadistas del Derecho del Trabajo coinciden en lo general, al incluir dentro de sus definiciones los elementos apuntados con anterioridad. Así el maestro Jesús Castorena en su obra Manual de Derecho Obrero, p. 65, nos dice que -- "Trabajador de confianza es la persona física a quién el patrón con fía el despacho de sus negocios y lo embiste total o parcialmente de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización"

El Maestro Trueba Urbina, en su ya citada obra titulada NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, p. 320, determina que: "En general son trabajadores de confianza, todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general, y que por lo mismo comprenden a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica en departamento u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo IX de la Ley, a no ser que se trate de los trabajadores que realicen trabajos personales o íntimos del patrón. En consecuencia, las condiciones de trabajo y las normas de reglamentación especial, en ningún caso privan a los trabajadores de confianza de los derechos que en su favor concede la Ley, incluyendo prima de antigüedad, pago de horas extras y otras prerrogativas establecidas en la legislación laboral".

La convergencia de criterios que se manifiesta en estos autores, se debe indudablemente a que el legislador estableció atinadamente en su concepto el género próximo y la diferencia específica. Así el género próximo se establece al determinarse que el trabajador de confianza es trabajador, si bien, sujeto a un régimen especial, ya que sus condiciones laborales no coinciden íntegramente con las de los trabajadores en general. La diferencia específica queda definida al establecerse que las funciones de dirección, inspección, vigilancia -

y fiscalización, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro del local, para ser consideradas como de confianza deben ser generales y no desarrollarse en forma específica o determinada. De esta guisa y sólo con el propósito de unificar el concepto dado en la Ley, proponemos la siguiente definición:

Trabajador de confianza es aquella persona física que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de manera general y la que ejecuta trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Analizando esta definición encontramos que los elementos consignados con anterioridad se encuentran inmersos en la misma, ya que el género próximo queda establecido al decirse que el trabajador de confianza es precisamente eso, trabajador y la diferencia específica queda consignada cuando se dice que las funciones anotadas deben ser de carácter general, con el agregado de aquellas personas que ejecutan -- trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Desde luego, dentro de la definición anotada quedan comprendidos los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa, mencionadas -- por el artículo 11 de la Ley.

Así tenemos 5 tipos de trabajadores de confianza. Los cuatro primeros tienen atribuciones que ejercen a nombre del patrón a quien representan por substitución, dada la naturaleza especial de los servicios que prestan, y el quinto grupo, los que ejecutan trabajos perso

nales del patrón dentro de la empresa, quienes guardan un estrecho contacto con el patrón, como puede ser el caso de su secretario -- o de su chofer.

C).- NATURALEZA DE LA REGULACION DEL TRABAJO DE CONFIANZA,

Por naturaleza se entiende no sólo el origen y conocimiento de las cosas, principio, progreso y fin, sino la esencia y característica de cada ser. Sentada esta premisa surge el interrogante en el sentido de plantearse la cuestión siguiente:

Las actividades del trabajador de confianza como tal deben regularse como son reguladas las actividades de los trabajadores en general? Sus actividades deben ser tuteladas por el Derecho Civil o se encuentren en una posición que amerita una reglamentación especial?

A continuación trataremos el tema que da título al presente inciso con la intención de despejar las incógnitas que encierra.

Diversas teorías se han sustentado para determinar si los trabajadores de confianza son trabajadores y por tanto sujetos del derecho del trabajo o bien no lo son por tener características semejantes a las de los patronos. Las teorías más representativas son las que en seguida se exponen.

Una postura afirma que no deben ser regulados por la legislación laboral en virtud de que se asimilan a los patronos por tener funciones semejantes y que no pueden considerarse como verdaderos trabajadores porque el trabajador de confianza no pone a disposición del patrón su energía de trabajo, que no se encuentra en una relación de subordinación; que estos trabajadores están alejados de los beneficios que proporcionan los principios que rigen al salario, la

jornada y la disolución del contrato de trabajo. Que los trabajadores de confianza no pueden ser miembros de un sindicato de trabajadores en general porque ello implicaría un interés distinto al que tienen la obligación de representar y defender; que no pueden hacer uso del derecho de huelga, ni exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo; su presencia no es requerida para formar parte de los organismos mixtos que representan el interés obrero (sus conflictos con el patrón son juzgados por trabajadores en general, patronos y gobierno); por lo que el derecho laboral no los debe -- proteger en vista de que dicho derecho fué creado sólo para proteger a los trabajadores en general.

La postura contraria afirma que sí deben ser considerados como trabajadores, y por consecuencia, regulados por el derecho del trabajo, en virtud de que dichos trabajadores sí prestan una actividad personal, actividad que desarrollan por cuenta ajena, ya que si lo hicieran por cuenta propia se confundirían con el patrón; están sujetos a una relación contractual de trabajo, aunque esa relación - tenga matices particulares que los distinguen de los demás trabajadores; son remunerados, esto es, están sujetos a un sueldo, tienen el carácter de asalariados, aún cuando su sueldo por razón natural debe ser más alto que el de el resto de los trabajadores de la empresa, pero esto no quiere decir que la cuantía del mismo, por sí sola , pueda determinar su característica. Se reconoce lógicamente - que el trabajo más delicado es el de dirección, siendo natural que

debe ser mejor remunerado, y siendo también muy importante las funciones de inspección, vigilancia y fiscalización es justo que los trabajadores que lo desempeñan deben ser mejor pagados que los trabajadores en general, tomando en cuenta que la responsabilidad aumenta considerablemente a medida que se sube en la jerarquía administrativa, y cualquier error tiene consecuencias mucho más graves que en los niveles inferiores; están subordinados a los patrones, -- aún cuando esta subordinación sea menos intensa que en relación -- con los demás trabajadores, pues los empleados de confianza son -- ejecutores de los acuerdos de la asamblea general de socios del patrón; rinden cuentas ante las autoridades del trabajo; tienen poder jerárquico sobre los demás trabajadores que les están subordinados, pero ellos a su vez, se subordinan a órganos de superior jerarquía, de donde resulta que sí son trabajadores.

Es inconcuso que esta segunda postura es la acertada, ya que no es de dudarse que el trabajador de confianza sea precisamente trabajador sujeto del derecho del trabajo, ya que vive de su propio esfuerzo y no de alguna renta que le reporte un capital. Queda así -- incluido en la definición que el Maestro Trueba Urbina da sobre el Derecho del Trabajo:

"Conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos naturales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".

No obstante ser trabajadores, sujetos del derecho del trabajo, y -

por tanto con derecho a gozar de los privilegios que esta legislación establece en favor de los trabajadores en general, por la naturaleza de las funciones que desempeñan están sujetos a un régimen especial dentro de la misma Ley, ya que se considera fundamentalmente, que por su íntima relación con la marcha general de la empresa y con el patrono, además de su situación, en cierta forma privilegiada, respecto a los demás trabajadores, no están en condiciones de sentir las mismas inquietudes y anhelos de la clase obrera.

En la exposición de motivos para regular de manera especial el trabajo que realizan los trabajadores de confianza se dijo que:

"El proyecto cambió el término de "Empleados de confianza". - que se viene utilizando, por el de "trabajadores de confianza", a fin de dejar consignado, con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto, tales como: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etc."

El régimen especial que fija las condiciones de trabajo del trabajador de confianza, lo contiene el Título Sexto, Capítulo II, de la actual Ley Federal del Trabajo, además de lo establecido en los artículos 363 y 462 fracción II, referente el primero a la prohibición para que los trabajadores de confianza ingresen a los sindicatos de trabajadores en general y el segundo a la no computación de sus votos en caso de huelga y 127 fracción II y 49 fracción III

por lo que respecta al reparto de utilidades el primero y a los -- casos de reinstalación el segundo.

Las modalidades a que están sujetos los trabajadores de confianza-- se exponen a continuación.

El salario del trabajador de confianza está sujeto a un régimen es-- pecial ya que para el mejor desarrollo de su trabajo se le propor-- cionan sumas de dinero, como podrían ser para gastos de representa-- ción, que no son consideradas como ventajas económicas pactadas u-- otorgadas a su favor como remuneración por su trabajo. Ilustra es-- te caso la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia presentada -- en el amparo directo 477/40/la Salvador Mendoza, de fecha 10 de -- abril de 1949 que dice:

"Si bien es cierto que en el salario quedan incluídas todas -- las ventajas económicas que obtiene el trabajador por la pres-- tación de sus servicios, también lo es que no pueden estimarse como parte integrante del salario las cantidades que por con-- cepto de gastos se entreguen a un trabajador para el mejor de-- sempeño de la comisión asignada, porque dicha suma no puede -- ser estimada por el trabajador como una ventaja económica esta-- blecida en su beneficio:.

Criterio que consideramos acertado ya que si a un trabajador se le proporcionan determinadas sumas de dinero para que desempeñe mejor su cometido, estas sumas entregadas no vienen siendo más que una -- herramienta proporcionada por el patrón al trabajador, como el mar-- tillo y el yunque que se le proporciona a un herrero.

En el artículo 127, fracción II se dispone:

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

II.- Los demás trabajadores de confianza participarán en las -- utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es

mayor del que corresponde al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario, aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo".

La participación de las utilidades en las empresas por parte de -- los trabajadores fué establecida atendiendo al esfuerzo que individualmente se hace para la consecución de los fines de la empresa, por lo que si un trabajador de confianza, por la naturaleza de sus funciones se ve obligado a permanecer en los establecimientos un tiempo mayor que los trabajadores sin percibir ingresos extras, no resulta congruente la disposición de la Ley. Sin embargo, no deja de tener razón lo expuesto en los motivos de la Ley cuando al respecto se dijo:

"El artículo 127 dispone, a fin de evitar abusos que se han cometido en diversas ocasiones, que si bien los trabajadores de confianza tienen derecho de concurrir al reparto, su participación debe ser limitada; a este fin, se tomó como salario máximo el que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, aumentado en un veinte por ciento".

Esto porque en las empresas se acostumbran dar compensaciones que en ocasiones rebasan el sueldo del empleado, por lo que si se actuara de mala fe, sería una puerta abierta para defraudar al trabajador y no darle lo que realmente le corresponde.

Otras modalidades que se aplican a los trabajadores de confianza -- están contenidas en el artículo 183, el cual determina que éstos -- no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores; ni podrán ser tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en una huelga, así como tampoco podrán ser repre-

representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con la Ley.

El primer impedimento obedece a la creencia de que los trabajadores de confianza por estar íntimamente ligados al interés patronal causarían perjuicios más que beneficios si participan activamente en los sindicatos de los demás trabajadores. Sin embargo, no existe ningún impedimento legal para que formen sus propios sindicatos y defiendan sus intereses ante el patrón. Por la misma razón apuntada, sus votos no son tomados en consideración para determinar la mayoría en las huelgas. Si se considera que los representantes de los trabajadores son electos con el fin de estudiar y defender los intereses de sus representados y los trabajadores de confianza no coinciden en ese interés, se tendrá el motivo por el cual la Ley prohíbe que los trabajadores de confianza representen a los demás trabajadores. Al respecto consideramos que tal tutele para los trabajadores es en cierta forma una falta de confianza en su discernimiento para elegir a sus representantes, creemos que la clase obrera tiene la inteligencia necesaria para determinar quién la puede defender adecuadamente y quién perjudicarla, sin esperar a que otros le indiquen el camino a seguir.

El artículo 185 determina:

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

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que -

se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

Y el 186 dice:

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

Estos artículos socaban la estabilidad del trabajador de confianza en el empleo, ya que la pérdida de la confianza por parte del patrón es totalmente subjetiva, lo que da lugar a que con facilidad se le pueda rescindir su contrato sin responsabilidad para el patrón. La exposición de motivos parece afirmar este criterio al decir que: "... las disposiciones del artículo 123 constitucional no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir que ningún trabajador, cualquiera que sea la condición en que preste sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo". Este es el criterio que debió prevalecer al redactarse los citados artículos y no el criterio que finalmente prevaleció, cuando más adelante se dijo: "... El proyecto considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el reglamento general que rige a la rescisión de las relaciones de trabajo, porque si tal cosa se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Por estas consideraciones se adoptó una posición intermedia que consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no es-

tá regulado por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fué injustificado. Por motivo razonable de pérdida de la confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley."

La pérdida de la confianza, subjetiva, complementada con indicios ad hoc, fáciles de crear por el patrón, llevará inevitablemente al trabajador a un estado de indefensión. Pero aún más, si en el supuesto caso de que el patrón no llegara a probar la pérdida de la confianza en el juicio correspondiente y la autoridad lo condenara por despido injustificado, el patrón puede librarse de reinstalar al trabajador y sólo pagarle una indemnización conforme al artículo 50, ya que la fracción III del artículo 49, lo exime de la obligación de reinstalar al trabajador.

Esta fracción III del artículo 49 aplicada al trabajador de confianza, hace nugatorio lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 185 que determina que: "El trabajador de confianza podrá ejercer las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título

Segundo de esta Ley". Estas acciones son la de reinstalación en el puesto que desempeñaba el trabajador, o la indemnización con el -- importe de tres meses de salario, además de que se le paguen los - salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpli-- mente el laudo, en caso de que el patrón no justifique el despido. No obstante tal disposición, si se relacionan el segundo párrafo - del artículo 185 y la fracción III del artículo 49, se podrá notar que la reistalación del trabajador es jurídicamente imposible si - el patrón no consiente en ella, por lo que está autorizado a indem nizar al trabajador conforme lo determina el artículo 50. Por lo - cual el trabajador no tiene ningún derecho asegurado para la con-- servación de su trabajo, ya que la reinstalación es facultativa -- y no obligatoria para el patrón.

La Ley debería eximir al patrón de reinstalar al trabajador única- mente si se dieran las supuestas que se establecen en la fracción- II del artículo 49 que dice: "si comprueba ante la Junta de Conci- liación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que- desempeña o por las características de sus labores, está en contac- to directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consi- deración las circunstancias del caso, que no es posible el desarro- llo normal de las relaciones de trabajo."

Sólo ante esta posibilidad cabe la indemnización, así como en lo - dispuesto por las fracciones I, IV y V del mencionado artículo 49. Estas excepciones son funestas para los trabajadores de confianza-

za ya que por lo que respecta a la rescisión de la relación laboral, se les somete a un régimen jurídico especial y en lo que atañe a la participación en las utilidades de la empresa, se les equipara con los demás trabajadores.

Realmente es una regulación inequitativa dada la importancia y el esfuerzo que realizan para la consecución de los fines de la empresa. A manera de reafirmación de nuestro acerto, cedemos el lugar al Maestro de la Cueva, quién resalta la importancia de estos trabajadores:

"Ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, debe hablarse de empleados de confianza. Serán pues y desde luego, las personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradez quede confiada, directores y administradores, encargados de supervisar todas las labores, puestos superiores de 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 así, por ejemplo, instrucciones dadas por el consejo de administración al gerente con motivo de una concurrencia que se avecina con otra empresa competidora y cuya divulgación podría traer el fracaso del negocio; serán pues, las personas encargadas de transmitir esa orden, las taquimecanógrafas que llevan la correspondencia secreta, grupo que necesita gozar de la confianza del patrono en lo que concierne a su discreción y celo."

Por todo lo anterior, concluimos que la reglamentación del trabajo de confianza es de naturaleza especial por lo que respecta, entre otras, a la designación y separación del empleo. Así lo ha resuelto la doctrina y la jurisprudencia, al efecto en el número 18 de la Re

vista del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, -
tomo XXX Num. 118 Pag. 66 de noviembre de 1947 se dijo:

"Empleados de confianza.- No por tener esta categoría dejan de ser trabajadores. La categoría de empleado de confianza no significa que dejen de ser trabajadores, cuestión que ya ha sido resuelta por la doctrina y la jurisprudencia, pues únicamente están sometidos dichos empleados de confianza a un régimen especial en lo que toca a su designación y separación."

II.- LA DESIGNACION Y LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

- A) Validez de la designación en los contratos individuales y colectivo de trabajo.
- B) Los trabajadores sindicalizados y los trabajadores de confianza.
- C) Carga de la prueba de la función de confianza.

II.- LA DESIGNACION Y LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Sumario: A.- Validez de la designación en los contratos individuales y colectivos de trabajo. B.- Los trabajadores sindicalizados y los trabajadores de confianza. C.- Carga de la prueba de la función de confianza.

A.- VALIDEZ DE LA DESIGNACION EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO.

El contrato colectivo de trabajo es la base para el establecimiento de las relaciones colectivas y regulador de las relaciones entre trabajadores y patronos, considerándose como fuente de derecho objetivo resultante de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. - Estas últimas relaciones colectivas se consideran así por el hecho - de que están referidas a la comunidad obrera y a sus intereses generales, los cuales son el sumum de sus intereses individuales.

Cabe a nuestro artículo 123 Constitucional el honor de haber sido el primero de la historia en haber recogido las libertades de coalición sindical, de negociación de contratación colectiva y de huelga, para después pasar a otras legislaciones extranjeras y declaraciones de principios.

Consideramos que para una mejor comprensión de la validez de la designación de quienes son trabajadores de confianza, tanto en los contratos individuales como colectivos de trabajo, es pertinente analizar los antecedentes, así como los principios generales que sustentan al contrato colectivo ya que, por lo que respecta al contrato individual, cabe aplicarse lo que se dijo respecto al concepto de trabajador en el capítulo I inciso A.

El origen del contrato colectivo de trabajo data del siglo XIX, después del nacimiento de la asociación profesional. Su creación ha sido de enorme importancia para regular las relaciones colectivas entre trabajadores y patronos. Su surgimiento se debió, por una parte, a la necesidad que la clase patronal tenía de definir las condiciones generales de trabajo, sin entrar en fricción con la clase trabajadora, y por otra parte, ante la presión paulatina de las asociaciones profesionales de trabajadores que exigían intervenir en la elaboración de los reglamentos de trabajo, los cuales elaboraban los patronos en forma unipersonal sin consultar la opinión de los trabajadores.

Así se convino por ambas partes en elaborar un instrumento en donde se fijaran las facultades y obligaciones de cada una de ellas, solución aceptada por la parte patronal al considerar que les reportaba determinadas ventajas, tales como la paz en la empresa, ya que el contrato colectivo de trabajo al celebrarse por un tiempo determinado - uno o dos años - permite que no surgan conflictos, al comprometerse tácitamente la parte obrera a evitar desordenes dentro de la empresa; como se pacta el principio de la igualdad en las condiciones de trabajo, los empresarios saben a que atenerse sin que nadie pueda pedir mejores condiciones; así también el contrato colectivo ayudaba a evitar la concurrencia desleal.

Por su parte, los trabajadores encontraron también sus ventajas en la celebración de un contrato colectivo de trabajo, así tenemos que por este hecho mejoraban sus condiciones de trabajo, se sentaba el -

principio de igualdad en las condiciones de trabajo, enunciado ya en la fracción VII del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana que determina que "a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad"; permitiendo además la creación y organización de servicios sociales en su favor.

Los principios generales que sustentan al contrato colectivo de trabajo, son los siguientes:

Fundamento Legal.- El fundamento legal de la contratación colectiva no fué expresamente determinado en el artículo 123 Constitucional, sin embargo, se encuentra implícito en él, en virtud de que la fracción XVI del citado artículo reconoció el derecho de asociación profesional, el cual implica el del contrato colectivo de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva en la página 558 de su citada obra dice al respecto:

"... la asociación profesional tiene como finalidad primordial el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los obreros y esta finalidad la alcanza en el contrato colectivo, por lo que, la fracción XVIII del mismo artículo 123 dice que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; este equilibrio, para adquirir duración, ha de traducirse en ciertas reglas aplicables a las relaciones entre los dos factores de la producción; ahora bien, estas reglas fijan lo que corresponde al trabajo en el proceso productivo, pero esto es, precisamente, el contrato colectivo de trabajo, por lo que también por este renglón se justifica el reconocimiento del contrato colectivo.

"Finalmente, la fracción VII consignó el principio de la igualdad del salario, tesis que se realiza plenamente en el contrato colectivo."

Requisitos .- Determinada la base legal constitucional sobre la que se sustenta el contrato colectivo de trabajo, a continuación se ex--

presan los requisitos que las partes deben de cubrir a efecto de -- que el contrato colectivo tenga validez, así tenemos:

- 1.- Capacidad de los sujetos.
- 2.- Voluntad
- 3.- Ausencia de vicios
- 4.- Licitud en el objeto
- 5.- Formalidad

La capacidad comprende el poder de representación de los intereses colectivos e individuales de sus miembros, de contratación colectiva y de acción procesal.

La voluntad de los signantes se presupone necesariamente ya que como acto jurídico que es la conlleva al celebrarse el contrato colectivo. Dicha voluntad, no obstante, debe sustentarse en la protección y reivindicación de la clase trabajadora.

La voluntad no debe contener vicio alguno, ya que un contrato colectivo obtenido por la fuerza material, jurídicamente acarrea su nulidad.

El objeto de la celebración del contrato debe ser lícito, ya que -- como acto jurídico tiene una determinada finalidad por alcanzar.

La formalidad consiste en que el contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se debe hacer por triplicado y depositarse en la Junta de Conciliación y Arbitraje que -- corresponda.

Tiempo de Duración.- El contrato colectivo de trabajo puede celebrarse por obra determinada, por tiempo fijo o por tiempo indefinido, dependiendo del objeto del contrato.

Especies.- Las especies del contrato colectivo son dos: ordinario y contrato ley. El contrato colectivo ordinario rige en empresas de terminadas y el contrato ley o contrato colectivo obligatorio rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, ya sea en todo el país o en una determinada región económica o geográfica.

Procedimiento.- El procedimiento para que el contrato colectivo de trabajo advenga a la vida jurídica puede ser voluntario o bien impuesto por la autoridad. El empresario tiene la capacidad jurídica para suscribir voluntariamente con la asociación profesional de trabajadores el contrato colectivo, pero si se niega, el sindicato de trabajadores puede acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que éstas fijen las cláusulas que van a conformar el contrato colectivo. En ambos casos el contrato colectivo es obligatorio para ambas partes.

EXTENSION.- Las estipulaciones del contrato colectivo, por disposición de la Ley, se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con excepción de los trabajadores de confianza si así se pacta expresamente en el contrato colectivo.

Titularidad.- Si dentro de una misma empresa existen varios sindicatos, se dan los casos siguientes:

Cuando concurren sindicatos de empresa o industriales, el titular lo será el que tenga mayor número de afiliados.

Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos que representen a las profesiones, si éstos se ponen de acuerdo, y si no, se celebrará un contrato colectivo con el sindicato de cada profesión.

Cuando concurren simultáneamente sindicatos gremiales y de empresa o de industria, los primeros podrán celebrar un contrato colectivo si tienen un mayor número de trabajadores de la misma profesión que el sindicato de empresa o de industria.

La titularidad se pierde cuando se deja de tener mayoría, y esta -- falta de mayoría es declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, siguiendo un procedimiento especial, marcado en la Ley en -- los artículos 782 a 787.

Cláusula de exclusión de ingreso.- Es una cláusula del contrato colectivo en virtud de la cual el empresario se obliga a utilizar únicamente, bien a trabajadores sindicales o bien a los miembros de -- una agrupación determinada.

Cláusula de exclusión por separación.- Esta cláusula establecida en el contrato colectivo de trabajo determina que a petición del respectivo sindicato, un trabajador puede ser despedido de la empresa en virtud de que renunció a seguir formando parte de dicho sindicato o fué expulsado de él.

Revisión.- La revisión del contrato colectivo puede ser total o parcial, ya que, como instrumento moldeable, se puede ir adaptando --

à las necesidades cambiantes de los grupos en constante evolución.

Terminación.- El contrato colectivo de trabajo puede terminar por causas ordinarias u extraordinarias. Se consideran a las primeras como aquellas que normalmente ponen fin al contrato colectivo y -- que por lo general dependen de la voluntad de sus autores. Las causas extraordinarias por lo regular no dependen de la voluntad de -- los autores y pueden ser el caso fortuito o la fuerza mayor.

Las causas ordinarias de terminación del contrato colectivo son:

a) mutuo consentimiento. b) terminación de la obra. c) vencimiento del término establecido. d) por cierre de la empresa o establecimiento.

Estas causas ordinarias de terminación del contrato pueden ir o -- no acompañadas de la desaparición de las relaciones individuales -- de trabajo.

Las causas extraordinarias pueden ser:

a) La disolución del sindicato titular del contrato colectivo produce la conclusión de éste, subsistiendo las relaciones individuales de trabajo.

b) Como ya se dijo la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón.

Sentados los principios generales del contrato colectivo de trabajo, nos parece pertinente mencionar la división que el Maestro Mario de la Cueva hace del mismo, así expresa el Maestro que el contrato colectivo se divide en cuatro partes:

a) La envoltura; b) El elemento obligatorio; c) El elemento -

normativo; y d) Las cláusulas eventuales, ocasionales u accesorias. La envoltura son las cláusulas que se refieren al campo de aplicación del contrato, incluyendo también las cláusulas que señalan el principio, duración, revisión y terminación del contrato.

El elemento obligatorio está integrado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato, así como los deberes específicos de cada una de las partes.

El elemento normativo está formado por las cláusulas que indican como se va a desempeñar el trabajo, en que condiciones, o lo que es lo mismo, duración de la jornada, vacaciones, horarios, etc.

Las cláusulas eventuales, ocasionales u accesorias se refieren --- a circunstancias especiales que pueden presentarse en la celebración del contrato o en su revisión, tales como fecha de depósito, ratificaciones, etc.

Con los anteriores elementos podemos caracterizar al contrato colectivo de trabajo diciendo que es una fuente autónoma de derecho-objetivo. Por disposición de la Ley, la reglamentación de las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores, producen normas jurídicas que regulan intereses jurídicamente protegibles de ambas partes.

Euquerio Guerrero en la página 292 de su citada obra hace un análisis de este procedimiento de creación de normas en la celebración del contrato colectivo de trabajo y su diferencia con el proceso ordinario para la formulación de leyes así expresa:

"Los juristas han clasificado los actos jurídicos teniendo en cuenta su esencia y mencionan entre ellos a los que dan nacimiento a la Ley o a los estatutos de una sociedad, señalándose como caso típico el acto que realiza el Poder Legislativo cuando crea una Ley o el Poder Ejecutivo cuando expide un reglamento o las sociedades particulares cuando aprueban sus estatutos, Pues bien, a nuestro modo de ver, el acto que realizan el patrón y sus trabajadores para crear el contrato colectivo es uno de ellos.

Hay diferencia, sin embargo, en la naturaleza de las cláusulas contenidas en un contrato colectivo y los artículos de una ley y en esto estriba, posiblemente, la enorme ventaja de las primeras. Las disposiciones de la ley son permanentes, generales y abstractas, o sea, que se expiden para que rijan indefinidamente, hasta que un cambio en las condiciones sociales requiera la modificación del precepto legal. Se aplican a todos los individuos que caen dentro de los presupuestos de la norma y en la extensión territorial correspondiente a la esfera estatal o federal. Su contenido es impersonal".

Cabe decir también, que el contrato colectivo de trabajo al servir como instrumento a la clase obrera para el mejoramiento de sus condiciones sociales de existencia y reivindicación del producto de su trabajo, y tener como base legal el artículo 123 constitucional, como ya se dijo, su naturaleza no queda comprendida ni en el derecho privado, ni en el derecho público, sino como parte del derecho social.

El Maestro Trueba Urbina en su ya citada obra de Nuevo Derecho del Trabajo, p. 384, anota lo que sigue:

"... El contrato colectivo siempre será instrumento de lucha

de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales. Por esto, el con

trato colectivo se extiende a todos los que prestan servicios en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado (art. 396). Es instituto de derecho social autónomo".

La Ley actual nos da la siguiente definición del contrato colectivo:

"Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

En virtud de la inmediatez o vigencia automática del contrato colectivo de trabajo, una vez celebrado pasa a formar parte de las relaciones individuales de trabajo, es decir, las cláusulas del contrato colectivo, de pleno derecho pasan a ser parte del contrato individual de trabajo sin necesidad de ningún acto jurídico adicional.

De esta guisa, la conclusión a que se llegue en el contrato colectivo de trabajo en el sentido de la validez de la designación de funciones de confianza valdrá lo mismo para el contrato individual de trabajo. Por lo que sólo resta aclarar que discrepamos con la definición dada por el artículo 20 de la Ley cuando determina que la prestación del trabajo debe ser subordinado, creemos haber dejado clara nuestra posición al respecto en el capítulo I inciso a de este trabajo, por lo que no insistiremos en ello.

No obstante la claridad del principio de inmediatez enunciado, algunos autores, como Euquerio Guerrero, consideran que el contrato

colectivo no substituye a los contratos individuales. Así dice "a pesar de que ... la ley exige la redacción de un documento escrito en que se contengan las relaciones de trabajo, o sea el contrato de trabajo cuando no existan contratos colectivos aplicables, en nuestra opinión, para mayor seguridad de las partes será siempre conveniente la celebración de contratos individuales, pues discrepando del criterio de los autores de la Ley y por razones elementales derivadas de la doctrina y la jurisprudencia, sostenemos que el contrato colectivo no substituye a los contratos individuales" (9)

En la celebración de un contrato de trabajo entre un trabajador y un patrón se deben establecer las bases mínimas favorables al trabajador estatuidas en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo. De esto se sigue que si el contrato colectivo de trabajo es un instrumento que por su propia naturaleza tiende a superar las bases mínimas para favorecer el trabajo, extendiéndolas a todos aquellos que trabajan en determinada empresa o rama de la industria, es inconcuso que tendría que aplicarse en aquellos renglones en donde haya sido omiso el contrato individual y por lo tanto suplirlo, ya que de otra manera quedaría desvirtuado el contrato colectivo.

Por lo que respecta al trabajador de confianza, el artículo 184 determina que las condiciones de trabajo que se establezcan en el contrato colectivo se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo que se consigne lo contrario en el mismo.

9 ob.cit. Euquerio Guerrero. Manual de Derecho Obrero.

Ahora bien, si las condiciones de trabajo que rigen para todos los trabajadores le van a ser aplicadas al trabajador de confianza, en el contrato colectivo se debe designar con precisión quiénes son las personas que desarrollan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general y quiénes desarrollan trabajos personales del patrón, a efecto de que la designación que se realice esté conforme con la Ley, ya que no sería legal el que en el contrato colectivo se designara a determinadas personas como trabajadores de confianza sin serlo, al no efectuar las referidas funciones dentro de su trabajo, y sólo con el propósito de ponerlas en una situación desventajosa frente al patrón, pues como ya se vió, el patrón tiene la facultad de despedir a este tipo de trabajadores con solo perderles la confianza, hecho notoriamente subjetivo que deja al trabajador sin posibilidad de intentar la reinstalación en el empleo.

Lo anterior es por lo que respecta a su inclusión en el contrato colectivo, ya que podría darse la situación de que los trabajadores en general designaran correctamente quiénes son trabajadores de confianza y excluirles del contrato colectivo de trabajo. En esta situación, las condiciones de trabajo de que debe disfrutar el trabajador no deben ser inferiores a las establecidas en trabajos semejantes dentro de la empresa; según lo dispone el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo; ya que de no ser así, se estaría contraviniendo lo dispuesto en el artículo 123 fracción XXVII, inciso h, el cual determi-

na que serán condiciones nulas y no obligarán al contrayente, aunque se exprese en el contrato, aquellas estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

De esta manera si no media un contrato colectivo o si mediando han sido excluidos los trabajadores de confianza, las condiciones de trabajo se ajustarán al principio de la igualdad del salario, o al de la similitud cuando no se de la igualdad.

Los diversos autores que tratan esta cuestión de la designación de las funciones de confianza en el contrato colectivo, están acordes en que la legalidad de dicha designación depende de la naturaleza de las funciones y no de la designación que se de al puesto, así Euquerio Guerrero dice en relación a este tema:

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

"El primer concepto nos parece inobjetable ya que, como lo había sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no es lógico que la simple inclusión de un puesto dentro de los de confianza, hecho en un contrato colectivo, pudiera darle tal carácter. Realmente dentro de cualquier empresa existen, además de los representantes del patrón, un grupo de personas a través de las cuales el patrón maneja el negocio. Estas personas son como los ojos y los oídos del patrón; están estrechamente vinculadas con el éxito o el fracaso de la negociación y tienen que conocer aspectos que, muchas veces, no es posible publicar para que todos los trabajadores se enteren de los mismos. Por eso cuando la Ley se refiere a las funciones desempeñadas creemos que se actúa acertadamente"

Como menciona el Maestro Guerrero, efectivamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido el criterio de considerar a un --

trabajador como de confianza cuando ciertamente sus funciones correspondan a la designación dada, ya que el derecho del trabajo no deja a juicio de los particulares la fijación de sus conceptos. Así lo -- constatamos en el extracto de la Ejecutoria de 3 de mayo de 1944, -- amparo directo 24/944/2a. Cano Francisco y Coagraviados, que determina lo siguiente:

"... La exposición que antecede muestra la imposibilidad de fijar, para todas las empresas, cuáles son los puestos de confianza; habría que considerar las necesidades y las circunstancias de cada negociación, por lo que es en los contratos colectivos de trabajo y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje donde procede hacer su determinación; y la práctica mexicana se ha orientado por este camino, más no ha de creerse que basta la indicación de que un puesto es de confianza para que se le 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 -- sus funciones".

Así concluimos que para que tenga validez la designación en los contratos individuales y colectivos de trabajo, no basta que se señale que el puesto es de confianza sino que es absolutamente necesario -- que el trabajador realice trabajos personales del patrón o que sus -- funciones sean efectivamente de dirección, inspección, vigilancia -- o fiscalización con carácter general dentro de la empresa o establecimiento.

Sólo resta decir, que para que se respete este criterio, es necesario que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pierdan de vista --

trabajador como de confianza cuando ciertamente sus funciones correspondan a la designación dada, ya que el derecho del trabajo no deja a juicio de los particulares la fijación de sus conceptos. Así lo -- constatamos en el extracto de la Ejecutoria de 3 de mayo de 1944, -- amparo directo 24/944/2a. Cano Francisco y Coagraviados, que determina lo siguiente:

"... La exposición que antecede muestra la imposibilidad de fijar, para todas las empresas, cuáles son los puestos de confianza; habría que considerar las necesidades y las circunstancias de cada negociación, por lo que es en los contratos colectivos de trabajo y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje donde procede hacer su determinación; y la práctica mexicana se ha orientado por este camino, más no ha de creerse que basta la indicación de que un puesto es de confianza para que se le 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 -- sus funciones".

Así concluimos que para que tenga validez la designación en los contratos individuales y colectivos de trabajo, no basta que se señale que el puesto es de confianza sino que es absolutamente necesario -- que el trabajador realice trabajos personales del patrón o que sus funciones sean efectivamente de dirección, inspección, vigilancia -- o fiscalización con carácter general dentro de la empresa o establecimiento.

Sólo resta decir, que para que se respete este criterio, es necesario que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pierdan de vista --

el fin último del derecho de trabajo, que es el de mejorar las condiciones económicas del trabajador y de reivindicar para él el plus -- trabajo que realiza. Sin embargo, para que esto se logre, es necesaria una actitud más conciente y decidida en los sindicatos en el -- planteamiento de sus demandas.

No nos parece ociosa la recomendación en la exposición de motivos de la Ley de 1931 para que se cumpla eficazmente el contrato colectivo, al decir que:

"Sólo por medio de sanciones eficaces para el caso de violación el contrato colectivo puede llenar plenamente su misión económica y social. De las muchas sanciones propuestas en teoría, -- o puestas en práctica por legislaciones extranjeras: sanciones de carácter penal, sanciones relacionadas con el seguro contra la falta de trabajo, obligaciones de los sindicatos de constituir fondos de reserva para que en ellos se haga efectiva la -- responsabilidad, etc., ninguno se consideró susceptible de ser implantado en nuestro país, o de amoldarse a nuestras costumbres industriales. Se ha conservado como única solución jurídica la de obligar a la parte que viole el contrato a indemnizar los daños y perjuicios causados por violación, en los mismos -- términos que el derecho común. Pero la garantía más eficaz del contrato colectivo queda entre nosotros, como en la mayoría de los países, en la seriedad de los sindicatos profesionales, que cada vez adquieren conciencia más clara de su responsabilidad -- moral, y en la acción rápida de los tribunales de trabajo para imponer su cumplimiento".

B.- LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

El Artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo delimita las relaciones laborales entre los trabajadores de confianza y los trabajadores en general. Así el mencionado precepto determina que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los restantes trabajadores; que sus votos no serán tomados en consideración cuando se efectuen los recuentos para determinar la mayoría en los casos de huelga; y que, finalmente, no podrán representar a los demás trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley.

Se considera que por la íntima relación que existe entre el patrón y el trabajador de confianza, éste último no puede sentir las inquietudes de la clase obrera, hecho por el cual no podría representar legítimamente los intereses de la clase trabajadora. El sentir, la base de estos razonamientos se encuentran expresados en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, en lo referente a Trabajadores de confianza, que así dice:

"El Artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales; los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrán formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios. Por la misma razón, sostienen también los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores a hacer honor a la confianza depositada en ellos, ha--

ciendo a un lado las relaciones obreras."

Consideramos que la disposición comentada fué establecida con --
acierto, ya que efectivamente en la práctica se puede notar que los
trabajadores de confianza, por su estrecha relación que tienen con
el patrón, son proclives a anteponer el interés de la empresa so--
bre el interés obrero. Esto lo podemos constatar inclusive dentro
de nuestra propia Universidad, en donde existen fricciones entre --
el sindicato de trabajadores y empleados y las autoridades univer--
sitarias. Así en el periódico Excelsior de fecha 25 de junio de --
1973 aparece un artículo en donde se hace constar el, hasta cierto
punto, opuesto interés que existe entre los representantes de los
trabajadores y algunos empleados de confianza al interpretar el --
Convenio Colectivo de Trabajo que la UNAM celebró con los trabaja--
dores a su servicio el 16 de Enero de 1973. Dicho artículo consig--
na que el Sindicato de Trabajadores exigía en diversas fechas, la
destitución del Director del Coro y de tres de sus miembros; la re--
--moción del Jefe de la Unidad Administrativa; además de la del --
Editor de la "Gaceta UNAM", organo informativo de la Institución,--
y la del Jefe del Depto. de Difusión Periodística, todos ellos tra--
bajadores de confianza. Y en caso de que no se resolvieran favora--
blemente sus peticiones estallarí la huelga.

Con esto claramente se puede notar que lejos de existir armonía en
tre el sindicato de trabajadores en general y los de confianza, --
existe por el contrario determinada repulsión, lo que origina cons--

tantes conflictos entre ellos, que repercuten en la marcha administrativa y académica de la Universidad Nacional Autónoma de México. Un poco al margen del presente tema, consideramos que las peticiones hechas por los representantes de los trabajadores para que se destituya a los empleados que se mencionan, carecen de base jurídica, ya que como se podrá notar dichos empleados por la índole del puesto que desempeñan, sí desarrollan funciones de confianza, por lo que su remoción compete sólo a la Universidad en caso de pérdida de la confianza o por otros motivos de tal manera graves que ameriten la destitución.

Volviendo al tema que nos ocupa, no obstante las limitaciones que se establecen para que el trabajador de confianza no participe en las actividades de los trabajadores sindicalizados, la Ley no prohíbe que los de confianza formen su propio sindicato y contraigan colectivamente con el patrón en base al principio de derecho que reza que lo que no está prohibido está permitido.

El Artículo 184 dispone que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento podrán extenderse a los trabajadores de confianza aunque el régimen jurídico para cada categoría de trabajador sea distinto, ya que el trabajador de confianza como ya se vió, tiene una naturaleza jurídica distinta, por lo que es regido por disposiciones especiales.

La extensión a los trabajadores de confianza de las condiciones -

de trabajo estipuladas en el contrato colectivo para los trabajadores en general la refuerza el artículo 396 al establecer que -- "las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas -- las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado".

Así lo consideró la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo 1322/64 quejoso Daniel Vel, S.A. y coagraviados, - fallado el 7 de enero de 1965, estando como Ministra relatora - - Salmorán de Tamayo y de Secretario el Lic. Mata por mayoría de 4 votos. Dice esta ejecutoria:

"Trabajadores de Confianza no excluido del contrato colectivo.- De conformidad con el Artículo 48 de la Ley Federal, las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato, pudiendo excluir - de esta disposición entre otros, a los empleados de confianza. Ahora bien, si en determinado contrato colectivo se cataloga como empleado de confianza al actor, pero no se pacta que el personal de confianza quedará excluido de la aplicación de dicho contrato, debe estimarse que al ci tado actor sí le es aplicable la contratación colectiva".

Por todo lo anterior, podemos concluir que la Ley al considerar - que las condiciones de trabajo que imperan para los trabajadores sindicalizados en general deben de imperar también para el de -- confianza, teniendo por tanto derecho a prima de antigüedad, - - aguinaldo, pago de horas extras y otros prerrogativas legales, es tuvo acertada, en virtud de que quedó definido expresamente que - el trabajador de confianza es trabajador y por lo tanto sujeto -- del derecho del trabajo con todos sus beneficios, si bien con un

régimen jurídico especial, en su designación, separación y otros, pues especiales son las funciones que realiza.

C.- CARGA DE LA PRUEBA DE LA FUNCION DE CONFIANZA

Para determinar con mayor precisión el alcance que tiene fijar a que parte le corresponde la obligación de probar la función de confianza en un juicio laboral, es necesario tener un esquema general acerca de la prueba en el derecho procesal del trabajo. A continuación lo exponemos siguiendo las ideas expuestas por el Maestro Trueba Urbina en su obra Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

La palabra prueba etimológicamente proviene de probe que significa honradez, o de probandum; probar, patentizar, hacer fé.

Las pruebas son actos procesales de las partes tendientes a crear en el ánimo del juez o juzgador la convicción de que se tiene el derecho y así obtener una resolución favorable en el proceso. Este tiene diferentes etapas, constituyendo el ofrecimiento y desahogo de las pruebas los actos de los cuales dependen primordialmente la obtención de la pretensión, ya que de otro modo, las alegaciones de las partes sin pruebas, no tienen eficacia y se consideran como meras sombras de derecho o de hechos. Las pruebas deben de versar solo sobre los hechos dudosos o contravertidos, ya que los hechos notorios o admitidos por las partes en la fijación de la litis, no están sujetos a prueba, en este sentido el maestro Trueba Urbina dice lo siguiente:

"Los hechos notorios no necesitan ser probados y las juntas de conciliación y arbitraje pueden fundarse en ellos para resolver procesos de trabajo, jurídicos y económicos. Esta es válida aún para aquellos países en que no existe un precepto legal en su favor. Precisamente, el aforismo romano

notoria non egent probatione ha sido consagrada por el derecho procesal; los hechos notorios no necesitan ser probados, el tribunal puede invocarlos aunque no hayan sido alegados por las partes. Esta regla general del derecho procesal puede aplicarse en los conflictos obrero-patronales y en los casos de responsabilidad de los jueces del trabajo. Por ejemplo cuando el Presidente de la Junta incurre en -- responsabilidad al formular una resolución "notoriamente -- injusta" (Artículo 643 de la Ley del Trabajo). Esto es, -- no hay necesidad de probar la notoriedad de la injusticia, porque ésta es manifiesta, evidente y resulta con la simple lectura de su texto". (10)

El derecho tampoco esta sujeto a prueba, a menos que se trate de -- leyes extranjeras, usos, jurisprudencia o costumbre por no estar -- en aptitud el juez, en ocasiones, de conocerlos.

Las pruebas clasicamente se han dividido en pruebas preconstituí-- das y pruebas casuales, siendo las primeras aquellas ordenadas por el legislador, surtiendo sus efectos conforme lo determina la Ley.

Las casuales son aquellas que se producen durante el litigio y -- son, por ejemplo, la pericial, la testimonial, la confesional y -- las presunciones.

La prueba laboral, en virtud de sus características propias tiene formas de ofrecimiento y desahogo especial, congruente con la naturaleza social de los procesos laborales. Sus medios de prueba son enunciativos, reconociendo los siguientes: confesión, documentos -- públicos, documentos privados, dictamen pericial, reconocimiento e inspección judicial, testigos, fotografías, copias fotostáticas, -- registros dactiloscópicos, fama pública, presunciones y demás me--

10 Alberto Trueba Urbina
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. Editorial
Porrua, S. A. México 1971. P.372

dios que produzcan convicción en el juzgador.

El proceso laboral se distingue de los demás procesos en que es, en esencia, un proceso social donde se ventilan intereses de grupo, de clase.

De esta forma, la prueba laboral necesariamente tiene una naturaleza distinta de la civil, fiscal, administrativa y penal en cuanto a su estructura y función en el proceso, estando regulado la primera por las reglas procesales del Artículo 123 de la Constitución Política y los demás se contemplan en la parte dogmática y orgánica de la misma.

Según disposición del Artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, todos los medios de prueba son admisibles, sin que sea necesario observarse ningún formulismo para que sean eficaces, en contraposición a los juicios del orden civil, disponiéndose en el artículo 14 párrafo final de la Constitución Política que "la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la Ley, y a falta de éste se fundará en los principios generales del derecho", principio que sirve de base para la jurisdicción común.

Lo anterior se justifica en virtud de que los procesos de la jurisdicción común no tiene ninguna tendencia social tuitiva para determinado grupo o clase social, y sí en cambio, ofrece esta característica el proceso laboral, en donde se trate de proteger

a la clase trabajadora, que sólo tiene como medio de subsistencia su fuerza de trabajo, quedando por tanto, en el proceso, en desventaja ante el patrón que cuenta con los recursos necesarios para contratar abogados hábiles que lo defiendan.

Al respecto el Maestro Trueba escribe:

"En conclusión, frente a dos ciencias totalmente distintas, la ciencia procesal burguesa, cuya base esencial es la bilateralidad de las partes en el juicio, y la ciencia procesal social, cuya esencia es la disparidad de las propias partes, en función tutelar del litigante débil, el obrero, tanto el derecho procesal general como el derecho procesal social tienen que ser necesariamente distintos, no sólo en sus principios fundamentales, sino en la reglamentación, en la teoría del proceso y en la teoría de la prueba; por ello la teoría de cada uno de estos procesos son distintos y no pueden quedar comprendidos dentro de una teoría general. De aquí la distinción que hacíamos entre la teoría general del proceso, que comprende todos los enjuiciamientos ya sean civiles, penales, administrativos y la teoría general del proceso social, en concordancia con las estructuras jurisdiccionales distintas que se consignan en nuestra constitución, de manera que cada proceso tiene ideologías, sujetos y territorios distintos, de donde resulta evidente que la teoría específica de la prueba laboral frente a las otras pruebas, es autónoma y corresponde su inclusión dentro de la teoría general del proceso social, cuando menos a la luz de nuestra constitución Política Social de 1917"

(11)

El Artículo 763 de la Ley dispone que las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad.

Tal disposición acoge la vieja teoría de la obligación de probar -

11 C F R. Alberto Trueba Urbina Ob. Cit. P.374.

ya desechada, en virtud de que la carga de la prueba no constituye obligación de probar, sino que es facultad de las partes de -- aportar al tribunal todos aquellos elementos probatorios que sirvan para llevar al juzgador a la convicción de que se tiene el de recho, y obtener así una resolución favorable. De tal modo que - lo que mueve a las partes a aportar pruebas, no es el deber sino el interés, la necesidad jurídica de aportar elementos probatorios, de modo que resultaría absurdo obligar a las partes a que - proporcionen elementos de juicio a su favor, sin las cuales corre rían el peligro de que el laudo les fuera desfavorable.

De tal manera, como más adelante se verá, en el caso de que nos - ocupa de determinar a quien corresponde la carga de probar que la función es de confianza, consideramos que es al Patrón a quien en principio corresponde, por lo que al contestar la demanda y excep cionarse se verá compelido a probar lo que le corresponda, sin ne cesidad de ninguna exhortación.

Los Artículos 765 y 774 de la Ley autorizan a las juntas para ordenar "el exámen de documentos, objeto y lugares, su reconocimien to por peritos y, en general, practicar las diligencias que judic que convenientes para el esclarecimiento de la verdad".

No obstante la importancia que representa para el proceso del tra bajo la carga de la prueba, la ley actual no la regula, con lo que en parte queda desvirtuada la función tutelar que debe de llevar a efecto el proceso del trabajo.

En el derecho procesal se han establecido diversos sistemas probatorios, siendo los principios el de la prueba libre, el de la prueba legal o tasada y el sistema mixto.

El de la prueba libre consiste en que el juez o juzgador, considere las pruebas a su libre arbitrio, sin ninguna traba legal.

El sistema de la prueba legal o tasada consiste en que el juzgador debe de sujetarse estrictamente a lo que determine la norma, sin salirse de sus cauces, siendo por esto muy rígido.

Finalmente el mixto toma de las dos una parte, es eclectico al combinar la apreciación libre y legal de las pruebas que se aporten.

El sistema Mexicano, tomando en consideración la función tutelar para el trabajador, por parte del Artículo 123, adoptó el primer sistema, de apreciación libre y en conciencia de las pruebas. Así el Artículo 776 de la Ley determina que "Las laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean debido en conciencia".

De esta manera, siendo el derecho del trabajo un derecho protector de la clase trabajadora, su ley adjetiva lo debe ser también, por lo que en el juicio laboral debe cuidarse que sus derechos queden garantizados. Así por lo que respecta a la separación del trabajo de lo empleados de confianza, si bien la fracción XXII -

del artículo 123 constitucional no hizo distinción alguna entre -
trabajadores que ocupan puestos de confianza y los que no los ocu-
pan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus em-
pleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en
el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza,
puede ser separado sin que justifique el patrón el motivo del des-
gido. El artículo 185 de la Ley Federal del trabajo determina --
que "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. Ahora bien, en base a lo dispuesto por este - --
Artículo se puede afirmar que es al patrón a quien corresponde - -
probar que la función desempeñada por el trabajador es de confian-
za, por lo siguiente: "Confianza significa entregar a alguna per-
sona una cosa, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que eje-
cute actos de dirección, administración o fiscalización, de la mis-
ma manera que el sujeto principal, es decir, que ejerza funciones
directivas o administrativas en nombre del patrón y que por su ca-
rácter legal, substituya a éste, a quien representa. Para adqui-
rir 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 psicológi-
co en la mente de un sujeto que lo orilla a depositar esta confian-
za en determinada persona. Ahora bien, de igual modo que aquella

se adquiere, puede perderse debido a la realización de otros que e induzcan a pensar que las ejecutadas por el individuo en que se de positó la confianza son lesivos a los intereses patrimoniales, per sonales o de cualquier índole del sujeto principal". (12) De ma nera que siendo la confianza un hecho enteramente subjetivo por -- parte del patrón, no es dable que en el juicio laboral se obligue al trabajador a demostrar que su puesto no es de confianza, sino - que corresponde al patrón probar esa función. Más aún, en el su- - puesto caso de que existiera un contrato en el cual se especifica- ra que el trabajo para el que se contrató al trabajador es de con- fianza, este documento no hace prueba ni desliga al patrón de su - obligación de probar, en virtud de que, como ya se vió, no es sufi - ciente que se designe al puesto como de confianza, sino que es ne- cesario que la naturaleza de las funciones correspondan a las de - confianza.

La Suprema Corte de Justicia en el amparo en Revisión No.1,100/34/a . Secc. de junio 5/1935 Cía. Minera Asarco, S.A. (Sem. Fund. de la Fe deración. Tomo XLIV P. 4417) acertadamente consideró que la termi nación del contrato de un trabajador de confianza, no puede quedar al arbitrio de una sola de las partes, en este caso la patronal, - ya que se estaría quebrantando el principio del contrato y en espe cial del contrato laboral sustentado en el Derecho del Trabajo, -- tuitivo de la clase trabajadora.

12 Amparo en materia de trabajo de 31 de julio de 1943. Fdez. Rober to. Semanario judicial de la Federación Tomo LXXVII P.2167.

así dice la mencionada ejecutoria:

"... y tratándose del 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 contrato, principalmente de los sustentados por el derecho del trabajo, en el cual, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otras relaciones jurídicas".

Por todo lo anterior, como ya quedó asentado, no basta que en el contrato se especifique que la función es de confianza, sino que la naturaleza del trabajo desempeñado debe corresponder a esas funciones, por lo que el patrón es el que debe probar que la función es de confianza ya que él está en mejor aptitud de tener a la mano los elementos suficientes para probarlo, como hecho subjetivo que es la confianza, pues esta obligación de probar se daría en el caso de que el patrón quisiera despedir al trabajador por haberse la perdido.

De esta forma adquiriría dos obligaciones, siendo la primera la probación de que el puesto desempeñado es de confianza y la segunda de que ésta se ha perdido.

III.- LAS FUNCIONES DE CONFIANZA

- A) Dirección.
- B) Inspección.
- C) Vigilancia.
- D) Fiscalización.
- E) Los trabajos personales del patrón.

III.- LAS FUNCIONES DE CONFIANZA.

SUMARIO: A).-DIRECCION B).-INSPECCION C).-VIGILANCIA D).-FISCALIZACION E).-LOS TRABAJOS PERSONALES DEL PATRON.

La confianza es una esperanza firme que se tiene en una persona o cosa y se adquiere por la verificación de varios hechos por parte de un individuo que engendran en otro el ánimo de confiar, - - siendo por lo tanto un acto psicológico que se realiza en la mente de una persona al observar determinados hechos que favorecen sus intereses y que invariablemente producen en él la idea de la confianza.

En el ambito de las relaciones laborales, la confianza se -- produce en la mente del patrón cuando observa que determinado trabajador posee determinadas cualidades de dirección y habilidad para captar ideas que lleven a la empresa a funcionar con mayor eficacia; sin embargo, estas condiciones objetivas de eficacia no son las únicas que lleven al ánimo del patrón la idea de confiar, sino que ésta puede darse también como resultado de un vínculo de tipo moral efectivo, suscitado por una corriente de simpatía entre trabajador y patrón, siendo estas relaciones morales de diversa índole, tales como afecto, amistad, gratitud, etc.

El resultado de esta confianza es el que el patrón entregue al trabajador, determinadas facultades de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización que afecten la marcha general de la empresa de

la misma manera que si actuara el sujeto principal, es decir, que ejerza funciones directivas o administrativas en nombre del patrón y que por su carácter legal, substituya a éste, a quien representa, o bien que, dada la armonía existente y el íntimo contacto entre si, el patrón confiera a su trabajador determinados trabajos personales o le participe determinados secretos.

A).- DIRECCION.

La Función de dirección es la más amplia de las de confianza, ya que comprende la facultad de tomar decisiones que afectan a los fines de la empresa e incluye a las otras funciones y consiste en la delegación de facultades que el patrón hace en favor de determinada persona para que controle e influya en los fines de la negociación.

La Suprema Corte de Justicia ha determinado que las personas que desempeñan puestos de dirección "a juicio de este Departamento -- son aquellas que, como los directores, administradores, etc. -- ejercen funciones directivas o administrativas en nombre del patrón, es decir, personas que, por su carácter legal, pueden substituir a la persona física o moral que representan".

Euquerio Guerrero en su Manual de Derecho Obrero, P.43 ratifica lo anterior, así dice:

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

"En el caso de la inspección, vigilancia y fiscalización nos parece que no puede haber los distinguos que señalábamos en el párrafo anterior porque, inclusive los veladores, deben ser personas de absoluta confianza del patrón y la obligación que este grupo de trabajadores tiene de reportar al superior las anomalías encontradas, nos indu-

ce a sostener que deben ser empleados de confianza. De lo contrario se puede observar el caso, varias veces repetido, de personas que, siendo sindicalizadas, se encuentran ante un dilema cuando el patrón, por una parte, les obliga a reportar dichas anomalías y el sindicato, - por otra parte les ordena no hacerlo.

"La Ley incluye una característica que ha sido objetada por los grupos empresariales cuando se dispone que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización deben tener carácter general pues se manifestó -- que con ello se introducen elementos de duda y conflicto. En nuestro concepto el propósito que tuvo el legislador fué el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todas aquellas que ejerzan, -- así sea accidentalmente, alguna de tales funciones. Hubiera sido preferible establecer la distinción que nosotros señalamos entre dirección y las otras funciones, como también disponer que se trata de actividades realizadas en forma moral o sea que precisamente el ocupante de un puesto de tal naturaleza debe tener como principal - obligación inspeccionar, vigilar o fiscalizar".

B).- INSPECCION.

Inspeccionar significa tomar el cargo y cuidado de una cosa. En la materia laboral consiste en ser responsable ante el patrón de la buena o mala calidad del trabajo que realice el personal de la empresa. Así esta función viene siendo de carácter técnico, ya que su objeto es verificar que los trabajos que se ejecuten en la empresa o negociación se sujeten a los requerimientos establecidos para que el trabajo se realice en condiciones óptimas, pudiendo provenir esos requerimientos de la misma empresa o bien por que la naturaleza de la profesión de los trabajadores así lo demanden; por lo que incluye al trabajo profesional. La Suprema Corte dice que las personas que desempeñan puestos de inspección -- "son aquellos que por la índole especial de los servicios que proporcionan (vigilancia), tienen atribuciones que también por substitución, ejercen a nombre del patrono a quien representan.

C) .- VIGILANCIA.

La función de vigilancia es una de las que más caracterizan al --
trabajador de confianza y consiste en la custodia que éste hace -
para preservar los bienes de la empresa o negociación de una manera
general, es decir, que abarque a toda la empresa "de manera --
que no debe confundirse, por ejemplo, la vigilancia de la empresa
en particular, en cuyos casos no son trabajadores de confianza --
los que prestan estos servicios".

D).- FISCALIZACION.

Fiscalizar significa según el Diccionario de la Lengua Española, editado por la Real Academia Española, criticar y traer a juicio las acciones u obras de otro. Este concepto es aplicable a la función de fiscalización, ya que éste consiste en examinar las acciones y operaciones materiales a cargo del resto de los trabajadores de la empresa o negociación, incluyendo, inclusive, el análisis de los actos que realizan los administradores.

C).- LOS TRABAJOS PERSONALES DEL PATRON.

Finalmente, como trabajador de confianza también se incluye a -- aquel que realiza trabajos personales que le encomienda su patrón dentro de la empresa o establecimiento, refiriéndose a todas - - aquellas personas que por el carácter confidencial de los servi-- cios que prestan, pueden ser considerados como adictos al interés lucrativo que representa el patrono. Sin embargo, en esta clasifi cación no debe confundirse a aquellas otras personas que también le prestan servicios personales, pero en forma ocasional, como po drían ser un peluquero, bolero, etc.

El Maestro Euquerio Guerrero en su ya citada obra dice a este res pecto que "además de las funciones señaladas se incluyan aquellas que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. No puede abrigar este concepto a las personas que desempeñan trabajos para el patrono como individuo, fuera o dentro de la negociación, como sería el peluquero, el bo lero, el masajista, etc. pues las últimas palabras limitan el con tenido de la frase a trabajos dentro de la empresa. Entonces, co legimos que se está refiriendo la Ley al patrón como tal, a las ac tividades que le competen como patrón y estas actividades no pue den ser otros que las de dirección, administración, inspección, - vigilancia y otras labores estrictamente confidenciales como las que competen a las secretarias particulares, ayudantes, etc. pues éstas también contribuyen al desarrollo de la función patronal, -

propia del jefe, que abriga tanto relaciones internas en la negociación, como externas respecto de otras empresas, de las autoridades o del público en general".

IV.- EL TRABAJO DE LOS REPRESENTANTES DEL PATRON

- A) Concepto.
- B) Naturaleza.
- C) Regulación.

IV.- EL TRABAJO DE LOS REPRESENTANTES DEL PATRON

A.- CONCEPTO. B.- NATURALEZA. C.- REGULACION.

A.- CONCEPTO.

El Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo en vigor determina -
que:

"Los directores, administradores, gerentes y demás perso
nas que ejerzan funciones de dirección o administración
en la empresa o establecimiento, serán considerados re-
presentantes del patrón y en tal concepto lo obligan en
sus relaciones con los trabajadores".

Los representantes del patrón son considerados como trabajadores
de "cuello alto" en virtud de la alta investidura que tienen en
una empresa y es tal la especialidad de sus funciones que inclusi
ve se les diferencia de los trabajadores de confianza en general,
ya que éstos representantes obligan al patrón en sus relaciones -
con los demás trabajadores, o sea, que sus determinaciones conce-
diendo o negando algún pedimento produce una consecuencia jurídica
en el sentido de considerarse que su actuación es como si la rea-
lizara el propio Patrono, situación que no encontramos en los em-
pleados de confianza que realizan las funciones ya enunciadas en
capítulos anteriores.

Se ha discutido por diversos tratadistas si el representante del
patrón es un trabajador y por tanto sujeto del derecho del traba-
jo o bien sólo es un mandatario jurídico sujeto del derecho civil.
Cuestión importante que nos permitirá precisar el concepto de re-
presentante del patrón.

Mario de la Cueva, en su Derecho Mexicano del Trabajo, considera que la cuestión es de suma importancia para precisar el origen de la relación de trabajo y las obligaciones de trabajadores y patronos, ya que por lo que respecta a la obligación del trabajador de acatar las órdenes recibidas de su superior inmediato como representante del patrón, su desobedecimiento puede implicar la rescisión de su contrato laboral; sirviendo también el concepto para determinar la responsabilidad patronal cuando un representante, con el consentimiento o tolerancia de su patrón, ejerza actos de violencia en contra de un trabajador.

El Maestro de la Cueva considera que en esta cuestión la doctrina más acertada es la alemana, así dice:

"El Pleno de la Suprema Corte de Justicia no conoce o no ha querido entender una distinción fundamental para el derecho alemán e italiano: es la diferencia entre trabajador y empleado. Nunca se le ha ocurrido a la Jurisprudencia alemana afirmar que el Gerente de Banco es trabajador: ha admitido que es un empleado, lo que es diferente, pues cada grupo se encuentra regido por un estatuto especial. En su libro de 1938, Alfredo Hueck, refiriéndose al derecho Nacional-Socialista, reproduce los viejos argumentos:

"En los últimos tiempos se ha formado un grupo especial entre los empleados y son los altos empleados (Leetende Angestellte)' En diversas disposiciones legales se les trata separadamente; en primer lugar, porque, por su elevada posición, no necesitan de la misma protección; en segundo porque, en su calidad de representantes del patrono aparecen como los superiores de los demás empleados; y finalmente porque, por estas razones, no están en aptitud de representar los intereses comunes de los demás trabajadores.

" Y tampoco son aplicables y por los motivos expuestos

por Hueck, las disposiciones del contrato de empleo - privado. Analizada la Ley Alemana, la más amplia de - todas, encontramos que, en realidad son solamente dos Instituciones que protegen a los altos empleados, el Seguro Social y el plazo de pre-aviso en el caso de - despido.

"La legislación del trabajo nació para proteger a una clase social y si bien se ha ido extendiendo, se debe a la transformación sufrida por algunas relaciones -- que se encontraban regidas por el derecho civil. Tal es el caso de la prestación de servicios profesiona-- les; pero es incuestionable que no puede decirse otro tanto de los altos empleados pues su situación es exac-- tamente igual a la que ocupaban en épocas anteriores".

(13)

Consideramos que los conceptos vertidos por el Maestro de la Cueva no encajan en nuestro derecho del trabajo, en virtud de que - éste está sustentado en el Artículo 123 Constitucional con todas sus implicaciones, o sea, que regula todo contrato de trabajo, - entendido éste como la prestación de un servicio que una persona hace a otra mediante una remuneración.

Otros autores europeos dan los siguientes conceptos:

Sinzheimer considera que los altos empleados (representantes del patrón) son aquellos que por la especial posición que guardan -- dentro de la negociación, participan en el trabajo propio del em-- presario, sea porque contribuyen a impulsar la marcha general de la empresa, sea por la función de dirección y vigilancia que - - ejerce respecto de las demás personas ocupadas en la misma nego-- ciación.

Los doctrinarios franceses consideran que los altos empleados no

forman parte de la clase trabajadora y por lo tanto los excluyen -- como sujetos de derecho del trabajo en virtud de que consideran -- que el contrato de mandato es su característica, por lo que no realizan ningún contrato de trabajo.

Finalmente, el derecho del trabajo español, también excluye a los directores, gerentes y altos funcionarios de las empresas, por -- considerar que por su alta capacidad técnica, importancia de sus emolumentos y por la índole de su labor, pueden ser considerados independientes en su trabajo.

En su libro El Contrato de Trabajo, el tratadista español Hinojosa Ferrer considera que "el concepto expresado se basa no solamente en el carácter legal de dichos empleados, sino, principalmente en todos los elementos que pueden servir de fundamento para establecer su situación de independencia. Por eso excluye de sus -- prescripciones a los directores, gerentes y altos funcionarios de las empresas que, por la representación que puedan ostentar de éstas, por su elevada capacidad técnica, importancia de sus emolumentos y por la índole de su labor, pueden ser considerados independientes en su trabajo. La determinación de los que caigan dentro o fuera de las prescripciones de la Ley, será materia a decidir en cada caso, en vista a las circunstancias que rodean a las personas de que se trate, dentro de la empresa donde prestan sus servicios".

Visto lo anterior y atendiendo a la naturaleza del trabajo que de

sarrolla el representante del patrón-cuestión que se analiza en -
el siguiente inciso-podemos dar el siguiente concepto.

Representantes del patrón son aquellos trabajadores cuyas funcio-
nes de dirección y administración en la empresa o establecimiento
les permiten obligarse en representación de su patrón.

Concepto en donde queda establecido el género próximo: son trabaja-
dores. Y la diferencia específica: pueden obligarse en substitu-
ción del patrón lo que implica facultad de mando y representación.

B.- NATURALEZA

La naturaleza del trabajo que realizan los representantes del patrón hasta ahora ha resultado un tanto cuanto controvertida, ya que algunos autores consideran que éste trabajo se realiza con total independencia, y por tanto se asimila al del mandatario regulado en el derecho civil, mientras otros opinan que estas personas son verdaderos trabajadores, sujetos del derecho laboral, en virtud de que sus funciones les mantienen sujetos a la empresa, por lo que no podrían considerarse independientes. Adelantándonos un poco en este punto consignamos que el apartado A del Artículo 123 Constitucional regula todo trabajo sin considerar si éste se presta en forma subordinada o con total independencia, por lo que en principio había que inclinarse por la posición sostenida en segundo término.

La controversia surgió a raíz de que el Artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931 daba la definición de patrón en la primera parte y agregaba después que "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 otro, ejerzan funciones de dirección o de administración" por lo que estas personas quedaban fuera de la Ley Federal del Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia al interpretar el párrafo transcrito

consideró que los representantes del patrón actuaban con iniciativa propia, defendiendo los intereses de su patrón, eran responsables ante éste de la marcha general de la negociación, etc., en virtud de lo cual se consideraban como verdaderos mandatarios de derecho común, por lo que no les era aplicable el estatuto laboral. Así en la ejecutoria de 19 de enero de 1931, Toca 3084/25/23 Gómez Ochoa y Cía. se dijo:

"Los directores, administradores generales y gerentes -- prestan indudablemente un servicio, pero se distinguen -- de los demás trabajadores en que: a) tienen iniciativa -- propia, esto es, tienen a su cargo la marcha general de la negociación, con facultad para celebrar los actos de administración y, por regla general, los de dominio necesario o convenientes para el éxito del negocio; b) Son -- los representantes del patrono ante los trabajadores, -- con la obligación de defender los intereses de aquél; -- c) La relación de dirección o dependencia con respecto -- al patrón, se encuentra extraordinariamente reducida y -- tiene solamente un carácter mediato; d) En términos generales, son responsables por la marcha de la negociación y responden al patrón, conforme al derecho común, por -- los daños y perjuicios originados por su culpa o imprudencia. Estos diferentes caracteres pueden resumirse diciendo: que ésta clase de personas son representantes -- del patrono, verdaderos mandatarios del 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 contrario por -- virtud del cual, se obliga al 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 los representantes de una persona para la ejecución de actos jurídicos, lo que no excluye 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, sí 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 misma pertenecen".

Esta ejecutoria tan artificialmente sostenida fué modificada posteriormente al darse una nueva interpretación al Artículo 4o., -- así en la competencia 407/932, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo 44, Pag. 3309 (Ratificada por la Cuarta Sala en Pleno en Ejecutoria de 22 de agosto de 1936, Industrial del Pacífico, Toca 2013/36/la.) se estableció:

"Debe convenirse en que es cierto que este Artículo (cuarto de la Ley de 1931) establece que se considera como representantes de los patronos y, en tal concepto, obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores, a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que en nombre de otra ejerzan funciones de dirección o de administración. Pero 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 a la empresa a quien sirven, siempre que ellos no formen parte integrante de ésta, porque, de lo contrario, es -- claro que sí serían patronos; así es que, no obstante -- que el gerente tuvo la representación de la empresa o -- institución bancaria respecto a los demás trabajadores, sus relaciones con dicha empresa no son otras que las de un trabajador con su patrón, supuesto 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 un Poder Jurídico en favor --

del mismo gerente, no puede determinar, por sí mismo, --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 cargo, por lo tanto, ese contrato de mandato es accesorio del principal del trabajo celebrado entre el Señor Herrasti y la institución bancaria".

Esta posición asumida por la Corte entraña un adelanto considerable en relación con la tesis anterior, no obstante, no va al fondo del asunto y sólo da una interpretación gramatical, sin tomar en consideración la naturaleza del Derecho del Trabajo Mexicano -- que es proteccionista y reivindicador del trabajo asalariado.

El Maestro de la Cueva al comentar esta última ejecutoria considera que es poco clara al decir la Corte que el mandato conferido -- para representar a una Sociedad es accesoria del principal de trabajo, ya que el Artículo 172 y siguientes de la Ley General de Sociedades Mercantiles determina que la función del gerente es representar a la sociedad precisamente, y que en su caso habría que justificar la relación de trabajo.

Creemos que al establecer que una persona presta determinados servicios a otra, desde ese momento se presume la relación de trabajo, y no sólo se presume, sino que ésta se dá, ya que en ese momento se pone al servicio de otro determinada fuerza de trabajo.

El maestro Jesús Castorena en su Manual de Derecho Obrero p.118 comenta acertadamente esta situación diciendo lo siguiente:

"... existen categorías de personas acerca de las cuales

se discute si celebran o no un contrato de trabajo. Nuestras disposiciones positivas han venido a aclarar la situación de muchos trabajadores acerca de los cuales se discute si son o no sujetos de Derecho Obrero.

"Por una parte, el Artículo 123 al remitir la aplicación de la Ley del Trabajo a todo contrato de trabajo, dió -- gran precisión al problema. No hubo necesidad de plantearse cuestión alguna acerca de los capataces, de los contratistas de destajo, de los jefes de las empresas, o sean los gerentes, directores, administradores, etc., -- Acerca de los intermediarios y acerca de los dependientes y factores de comercio, que indiscutiblemente celebran un contrato de trabajo, ya que el objeto de la prestación del servicio es su actividad personal por una parte y, por la otra, se ligan permanentemente a un establecimiento industrial o mercantil".

Creemos que esta exposición del maestro Castorena es lo suficientemente clara para dejar sentado que los representantes del patrón son trabajadores como los demás, si bien con una regulación especial en la Ley. No obstante, el maestro de la Cueva argumenta que no es así al considerar que:

"Los altos empleados no se obligan a poner a disposición del propietario de la empresa determinada cantidad de -- energía de trabajo, pues su función consiste en la dirección general de la empresa; de lo que se deduce que no es posible, al celebrar el contrato, precisar la cantidad de energía a desarrollar, ya que ésta dependerá de la actividad misma del gerente, lo que tampoco puede preverse, en razón de que dicha actividad queda al criterio del propio gerente".

Argumento sumamente endeble en virtud de que un empleado que realiza actividades de dirección o administración se obliga a tener resultados favorables para la empresa sin importar la cantidad de energía de trabajo que emplee, pues sería antijurídico considerar o no a un gerente como trabajador en virtud del tiempo o energía

de trabajo que ponga a disposición de la empresa. En estos empleados lo que se califica es precisamente su alta capacidad técnica de dirección o administración.

Sigue diciendo el maestro de la Cueva:

"Tampoco existe la relación de subordinación. Ciertamente que en una escritura social o en los acuerdos de la asamblea de accionistas o en el poder individual, pueden trazarse las líneas generales para el ejercicio de la función del director o gerente. Pero estos lineamientos que constituyen un poder de dirección, son comunes a todos los contratos de prestación de servicios".

Respecto a la subordinación, en capítulo aparte dejamos claramente establecida nuestra posición al respecto, por lo que, considerar que un alto empleado no es trabajador por el hecho de actuar con cierta independencia, implica no tomar en cuenta los principios que sustentan al Artículo 123 Constitucional, de donde deriva la Ley del Trabajo.

Más adelante se anota que:

"En el fondo de estos contratos hay una substitución de la persona del propietario por el director general o gerente. Hemos dicho que el mandatario puede ser trabajador, pero únicamente cuando exista una verdadera relación de subordinación, es decir, cuando el mandatario se limite a poner su actividad al servicio del patrono; y cuando la marcha de una negociación se pone en manos de un mandatario, se produce una situación totalmente distinta. Entre el mandatario encargado de cobrar las rentas de casas de productos y el gerente de un banco o de una compañía minera, existe gran distancia, pues aquél no tiene sino un acto preciso que ejecutar conforme a las ordenes recibidas, éste por el contrario, ha de decidir que actos jurídicos conviene ejecutar".

Insiste el maestro en la idea de la subordinación al patrón.

Finalmente se expresa que:

"En atención a sus funciones, son responsables los altos empleados del resultado de su gestión, en los términos previstos por el derecho común.

"Si quisieramos caracterizar ahora el contrato de los altos empleados, diríamos que mucho se parece al concepto clásico de prestación de servicios profesionales".

Pensamos que el mandato no es susceptible de aplicarse a esta relación jurídica en virtud de que en una empresa las actividades de dirección y administración requieren de un cuidado constante y no de visitas ocasionales que pudieran hacer los altos empleados o representantes del patrón, además de que esta dirección o administración se refieren a las actividades de la empresa en general y no a una sección solamente, por lo que implica muy diversas actividades y no sólo actos jurídicos concretos. Euquerio Guerrero en su Manual de Derecho del Trabajo p. 62 comenta al respecto:

"No creemos que pudiera asimilarse el contrato con los altos empleados al contrato de mandato porque sustituyan aquellos al dueño o dueños de la empresa, ya que en realidad, observando como se desenvuelve la cadena de mando dentro de una organización empresarial y como se delega autoridad, encontramos que hasta en los niveles más bajos de la jerarquía administrativa, la autoridad que ejercen los cabos o capataces se deriva de la dirección de la empresa, o sea, que mandan en representación de ellos.

"Los altos empleados de una negociación tienen el carácter de asalariables aún cuando su sueldo, por razón natural, debe ser más alto que el del resto de los trabajadores de la empresa, pero esto no quiere decir que la cuantía del mismo, por sí sola, pueda orientar criterio alguno para definir su característica. Dentro de los estudios científicos sobre administración y organización se reconoce, lógicamente, que el trabajo más delicado es el

Finalmente se expresa que:

"En atención a sus funciones, son responsables los altos empleados del resultado de su gestión, en los términos previstos por el derecho común.

"Si quisieramos caracterizar ahora el contrato de los altos empleados, diríamos que mucho se parece al concepto clásico de prestación de servicios profesionales".

Pensamos que el mandato no es susceptible de aplicarse a esta relación jurídica en virtud de que en una empresa las actividades de dirección y administración requieren de un cuidado constante y no de visitas ocasionales que pudieran hacer los altos empleados o representantes del patrón, además de que esta dirección o administración se refieren a las actividades de la empresa en general y no a una sección solamente, por lo que implica muy diversas actividades y no sólo actos jurídicos concretos. Euquerio Guerrero en su Manual de Derecho del Trabajo p. 62 comenta al respecto:

"No creemos que pudiera asimilarse el contrato con los altos empleados al contrato de mandato porque sustituyen a aquellos al dueño o dueños de la empresa, ya que en realidad, observando como se desenvuelve la cadena de mando dentro de una organización empresarial y como se delega autoridad, encontramos que hasta en los niveles más bajos de la jerarquía administrativa, la autoridad que ejercen los cabos o capataces se deriva de la dirección de la empresa, o sea, que mandan en representación de ellos.

"Los altos empleados de una negociación tienen el carácter de asalariables aún cuando su sueldo, por razón natural, debe ser más alto que el del resto de los trabajadores de la empresa, pero esto no quiere decir que la cuantía del mismo, por sí sola, pueda orientar criterio alguno para definir su característica. Dentro de los estudios científicos sobre administración y organización se reconoce, lógicamente, que el trabajo más delicado es el

de dirección, siendo de ahí natural que debe ser mejor remunerado. La responsabilidad aumenta considerablemente a medida que se sube en la escala de la jerarquía administrativa y cualquier error tiene consecuencias mucho más graves para la negociación que en los niveles inferiores.

"Como una corroboración a lo apuntado debemos indicar que dentro del régimen del Seguro Social han quedado incluidos todos estos funcionarios, como sujetos en calidad de trabajadores, y que solamente se excluye al gerente de una empresa, cuando a su vez es dueño de la misma".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación con posterioridad a las ejecutorias que se transcribieron en un principio, optó por considerar a los representantes del patrón como trabajadores, así tenemos en las siguientes:

"El hecho de que el actor fuera presidente del Consejo de Administración de la negociación demandada, no lo priva de su carácter de asalariado". (Amparo Directo/9540/42/2a. Casa Ronald, S.A. 6 de febrero de 1943).

"Los gerentes de las empresas, deben considerarse como trabajadores, salvo que éstas acrediten que en sus relaciones con esas personas no se llenan los extremos del contrato de trabajo, según la Ley Federal del Trabajo; y si bien es cierto que dichos gerentes tienen respecto de los demás trabajadores el carácter de representantes del patrón, respecto de éste debe considerarse que tienen el carácter de trabajadores". (6935/43/19 Sociedad Cooperativa de Autotransportes y Carga Urbana, S.A. 2 de junio de 1944).

En el informe 1967 4a. Sala p. 27 Amparo Directo 2624/64 Helger - Miller, y de junio de 1967 se dictó una ejecutoria en la que erróneamente no se distinguió entre la actividad de un sujeto realizada como trabajador y la realizada como propietario de una empresa, determinándose globalmente que un administrador único, además de

accionista que presta servicios como técnico en la negociación, no es trabajador. Así quedó asentado.

"Administrador de empresas. Cuando no es trabajador.- Si el actor es accionista de la demandada y además administrador único de ella con todas las tareas de dirección de la empresa, para los efectos de la ley laboral, y aun que haya prestado servicios como técnico en determinada actividad simultáneamente con su cargo de administrador único, se tratará en todo caso de un contrato de trabajo, pues no se surten en el caso los requisitos de dirección y dependencia, ya que el actor no podía estar subordinado a sí mismo".

Por todo lo anterior podemos llegar a la conclusión de que el trabajo que realizan los representantes del patrón es una actividad que debe estar regulada por el derecho laboral, en virtud de que el Artículo 123 Constitucional determina que las leyes del trabajo regularán todo contrato de trabajo, y en el caso del representante del patrón, presta un servicio que puede ser subordinado o no, ya que el contrato de trabajo en el Artículo 123 no es de carácter civil, sino social.

Es trabajador aún el gerente general de una sociedad anónima, en virtud de que la sociedad anónima es una entidad moral con personalidad y patrimonio propio, creada en una ficción de la ley, y las personas que la representan realizan una actividad que tiende a incrementar su patrimonio, por lo cual, indudablemente, le están prestando un servicio, el cual debe ser remunerado, llenándose así los extremos del contrato de trabajo.

Algunos tratadistas consideran que con esta interpretación los al

tos empleados sólo podrían ser separados del empleo por causa justificada, en los términos de la fracción XXII del Artículo 123 - - Constitucional, lo que significaría la destrucción de los artículos 2596 y 2711 del Código Civil referentes a la revocación libre del mandato y al nombramiento de los administradores de una sociedad, así como los artículos 37 y 142 de la Ley General de Sociedades Mercantiles que se refieren respectivamente a la remoción libre de los administradores en una sociedad en nombre colectivo y a la remoción del administrador de una sociedad anónima.

No obstante el temor expresado, creemos que la interpretación aludida es correcta, ya que el Derecho del Trabajo Mexicano tiene como misión tutelar y reivindicar a todo aquel que presta un servicio a otro por el pago de un salario, sin reparar en las modificaciones que se tengan que hacer en otras materias. En el caso de los altos empleados, en donde se podrían dar situaciones injustas por esta tutela, ya que algunos de ellos ganan salarios exorbitantes, la solución sería aumentar sus impuestos en la medida de sus percepciones con un criterio más realista que hiciera posible una mejor distribución de la riqueza.

Ahora bien y centrandonos en el tema, la actividad realizada por los representantes del patrón, tiene una característica especial que lo distingue de los demás trabajadores; sus actos, concediendo o negando algo, obligan al patrón, como si éste actuara en persona. Situación que los coloca en una situación sui generis, por lo cual

tienen una reglamentación especial, cuyo estudio corresponde al -
siguiente inciso.

C. REGULACION

Como indica el Maestro Trueba Urbina en sus comentarios a la Ley-Federal del Trabajo actual, en lo referente a los altos empleados, éstos son los auténticos empleados de confianza, por lo cual, la reglamentación que se le ha dado a las personas que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, debe aplicarse también para el caso de los altos empleados.

De esta manera su salario está sometido a un régimen especial, en virtud de que para el mejor desarrollo de sus actividades, se les proporciona determinada cantidad de dinero para gastos de representación, los cuales no se consideran como remuneración por su trabajo.

Es de aplicárseles también lo dispuesto en el Artículo 127 Fracción II de la Ley que determina que los trabajadores de confianza sólo participarán en las utilidades de las empresas hasta en un 20% más del salario que corresponda al trabajador de planta de más alto ingreso, en caso de que el sueldo del trabajador de confianza lo supere.

En razón de la íntima conexión que tienen con los patrones, los altos empleados, por disposición del Artículo 183 de la Ley, no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni sus votos serán tomados en cuenta para determinar la mayoría en una huelga, así como tampoco podrán representar a los trabajadores en general.

Le es igualmente aplicable lo dispuesto en el Artículo 185 y 186 - del Código Laboral que dispone que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo que haya celebrado con el trabajador de confianza, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no corresponda a las causas especificadas en el Artículo 47, que dándole así la vía expedita al trabajador de confianza para intentar las acciones establecidas en el Capítulo IV Título Segundo de la Ley. Situación que a nuestro juicio quedó suficientemente estudiada en el Capítulo I Inciso C de este trabajo, pág. y siguientes a lo cual nos remitimos.

Lo dispuesto en el Artículo 184 de la Ley que determina que las condiciones de trabajo que se establezcan en el contrato colectivo se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo que se consigne lo contrario en el mismo, también les es aplicable a los representantes del patrón como trabajadores que son.

En general las disposiciones establecidas en la Ley Laboral, en forma especial para los trabajadores de confianza, les son aplicables a los representantes del patrón, cuya única característica que les diferencia de los primeros es que los actos que realizan dentro de sus funciones, obligan al patrón como si este actuara en persona;-- situación que no los excluye del régimen especial a que están sujetos los trabajadores de confianza.

El Artículo 12 Fracción I de la Ley de Instituto Mexicano del Seguro Social, determina que:

"Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

"Las personas que se encuentren vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos."

En virtud de lo cual y dada la relación de trabajo que existe entre los representantes del patrón y el patrón mismo, los primeros quedan incluidos dentro del régimen del Seguro Social, por lo que su seguridad social queda garantizada.

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

V.- C O N C L U S I O N E S

1.- El concepto de trabajador dado en el artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo en vigor, estableciendo que el trabajo que se presta debe ser subordinado, carece de base suficiente, ya que parte de la doctrina extranjera, en especial de la alemana, y su criterio es civilista, por lo que deja de lado las ideas que dieron vida a nuestro Artículo 123 Constitucional, en donde se consideró al contrato de trabajo como un contrato evolucionado, tuitivo no sólo del trabajo subordinado o dependiente, sino de todo trabajo, según se dispone en su apartado A.

En base a estas ideas, proponemos el siguiente concepto:

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal mediante el pago de un salario.

2.- En el segundo párrafo del artículo 80. se dice que para los efectos de esa disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

Consideramos que resulta poco feliz el agregado de que el trabajo puede ser "intelectual o material". Los términos "toda actividad humana", comprende tanto al trabajo intelectual como al material, por lo que debería suprimirse dicho agregado.

3.- Los diversos tratadistas que analizan el concepto de Traba--

dor de Confianza, convergen en sus criterios, en virtud de que el legislador estableció atinadamente en el artículo 9o, el género - próximo y la diferencia específica; por lo que sólo con el propósito de unificar el concepto de trabajador de confianza establecido en la Ley, proponemos el siguiente:

Trabajador de Confianza es aquella persona física que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de manera general y la que ejecuta trabajos personales del patrón -- dentro de la empresa o establecimiento.

Concepto en donde el género próximo queda establecido al decirse que el trabajador de confianza es precisamente eso, trabajador, - y la diferencia específica queda consignada cuando se dice que las funciones anotadas deben ser de carácter general, con el agregado de aquellas personas que ejecutan trabajos personales del patrón-- dentro de la empresa.

4.- La reglamentación del trabajo de confianza es de naturaleza especial, respecto a salario, reparto de utilidades, derechos sindicales, etc. por la íntima relación que tiene el trabajador de confianza con la marcha general de la empresa y con el patrono, además de su situación, específicamente diferenciada, respecto a los demás trabajadores.

5.- Cuando en un contrato individual o colectivo de trabajo se señala que determinados puestos son de confianza, para que esta de--

signación sea válida, es absolutamente necesario que el trabajador realice trabajos personales del patrón o que sus funciones sean -- efectivamente de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización con carácter general dentro de la empresa o establecimiento, ya -- que no es suficiente que se señale que el puesto es de confianza.

6.- Los trabajadores sindicalizados en general y los trabajadores de confianza, por tener una naturaleza distinta por lo que atañe -- a la índole de sus labores, tienen también una regulación legal di -- ferente. No obstante, por disposición de la Ley, las condiciones -- de trabajo que imperan para los trabajadores sindicalizados en ge -- neral, deben imperar también para el de confianza, teniendo por -- tanto, derecho a prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas ex -- tras y otras prerrogativas legales. Disposición que consideramos -- acertada, ya que el trabajador de confianza es trabajador y por lo -- tanto sujeto del derecho del trabajo con todos sus beneficios, si -- bien con un régimen jurídico especial, en su designación, separa -- ción y otros, pues especiales son las funciones que realiza.

7.- La carga de la prueba de que la función es de confianza susci -- tada en un juicio laboral por haberse rescindido el contrato por -- pérdida de la confianza, en donde interviene el trabajador y el pa -- trón, debe corresponder a este último, en virtud de que la confian -- za es un hecho parcialmente subjetivo por parte del patrón. Más aún, en el supuesto caso de que existiera un contrato en el cual se es --

pecificara que el trabajo para el que se contrató al trabajador es de confianza, este documento no hace prueba ni desliga al patrón de su obligación de probar, en virtud de que no es suficiente que se designe al puesto como de confianza, sino que es necesario que la naturaleza de las funciones correspondan a las de confianza.

8.- Las funciones de confianza para que sean consideradas de esta manera deben de reunir dos elementos característicos: en primer lugar, la naturaleza de sus funciones, es decir, no basta que a un trabajador se le denomine como de confianza, sino que es necesario que sus funciones sean tales; y en segundo término, las funciones mencionadas son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, siempre y cuando tengan un carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón.

9.- Los representantes del patrón son trabajadores cuyas funciones de dirección y administración les permiten obligar a su representado. De esta manera, su actividad debe estar regulada por el derecho laboral, en virtud de que el Artículo 123 Constitucional determina que las leyes del trabajo regularán todo contrato de trabajo. Sin embargo, por la especialidad de sus funciones, les son aplicables las disposiciones establecidas para los trabajadores de confianza.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Nuevo Derecho del Trabajo (Teoría Integral). Alberto Trueba Urbina. Edit. Porrúa, México.1970.
- 2.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina. Editorial Porrúa, México. 1970
- 3.- El Nuevo Artículo 123. Alberto Trueba Urbina. Edit. Porrúa. México.1962
- 4.- Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Edit. Porrúa. México. 1943
- 5.- Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Edit. Porrúa. 5a. Edición. México. 1960. Tomos I y II.
- 6.- Manual del Derecho Obrero. J. Jesús Castorena. 5a. Edición Edit. Porrúa. México. 1971.
- 7.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Alfredo Sánchez Alvarado. Edit. O. de A. de T. México. 1967
- 8.- La estabilidad en el empleo y otros estudios de Derecho del Trabajo. Ernesto Katz. Edit. Palma, Buenos Aires..1957
- 9.- El Derecho del Trabajo y sus contratos. Guillermo Cabanellas. Edit. Buenos Aires. 1945
- 10.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Reformada y adicionada. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Edit. Porrúa. 5a. Edición México. 1972.
- 11.- Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales. Juan B. Climent Beltrán. Edit. Esfinge. México. 1971.
- 12.- Ley Federal del Trabajo. Reformada y adicionada. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Edit. Porrúa. 5a. Edición. México 1966.
- 13.- Tratado de Derecho del Trabajo. Ludovico Barassi. Edit. Alfa. Buenos Aires. 1949.
- 14.- Revista del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Tomo XXX. No. 118. Nov. 1947. México, D.F.
- 15.- Periódicos Excelsior de 25 de junio y lo. de agosto de 1973.