



Universidad Nacional Autónoma de México
FACULTAD DE DERECHO

**LA INESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA
A LA LUZ DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

T E S I S

que para obtener el título de:

Licenciado en Derecho

PRESENTA :

Antonio Valente Lozano

México, D. F.

1971



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

La presente Tesis fué elaborada bajo la dirección del Sr. Lic. RAUL X. GONZALEZ TORRES, Miembro de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y Catedrático de esta materia en la U.N.A.M.; con autorización del Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA, Director del Seminario de Derecho del Trabajo de la propia Facultad.

=====

A MIS PADRES:

*Como póstumo homenaje
a su imborrable memo-
ria.*

A MI ESPOSA:

Nelly Castillo R.

Con el mismo amor que
ofrece ella a mi vida.

A MIS HIJOS:

Luis Antonio y Verónica,
fuentes inagotables de felicidad
en mi existencia.

A MIS TIOS Y TIAS:

Con el cariño de siempre.

A MIS HERMANOS Y HERMANAS:

*Con entrañable --
afecto y en reconocimien-
to al apoyo espiritual y-
material que me han brin-
dado.*

A MIS JEFES Y COMPANEROS DE TRABAJO
EN LA EMPRESA TELEFONOS DE MEXICO,-
S. A.

AL LIC. RAFAEL FIORENZANO SOLIS,
*Con mi sincero agradecimiento por
su desinteresada colaboración en-
este trabajo.*

I N D I C E

PRIMERA PARTE.

PROLOGO. I

CAPITULO I. 1

SINTESIS HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

A. EUROPA.	3
1.- GRECIA	3
2.- ROMA	4
3.- EDAD MEDIA	5
4.- INDIVIDUALISMO Y LIBERALISMO	9
5.- INGLATERRA	13
6.- FRANCIA.	15
B. MEXICO.	22
1.- EPOCA PRECOLONIAL.	22
2.- EPOCA COLONIAL	24
3.- EPOCA INDEPENDIENTE.	28

CAPITULO II 36

EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MEXICO CONTEMPORANEO

A.- LEYES PRECONSTITUCIONALES.	38
1.- LEGISLACION DEL ESTADO DE JALISCO.	38
2.- LEGISLACION DEL ESTADO DE VERACRUZ	44
3.- LEGISLACION DEL ESTADO DE YUCATAN.	48
B.- CONSTITUCION DE 1917	54

CAPITULO III. 62

CONCEPTO Y DEFINICION DE TRABAJADOR.

1.- GENERALIDADES.	64
2.- CONCEPTO DE TRABAJADOR	65
3.- DEFINICION DE TRABAJADOR	71

CAPITULO IV 76

EL DESPIDO.

1.- DISTINCION ENTRE DESPIDO Y RETIRO DEL TRABAJADOR.	78
2.- EL DESPIDO JUSTIFICADO	79
3.- EL DESPIDO INJUSTIFICADO	86
4.- CONSECUENCIAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO.	86

SEGUNDA PARTE.

CAPITULO I. 90

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS. 92

2.- ANTECEDENTES EN MEXICO 95

CAPITULO II 105

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- CONCEPTO. 107

2.- EL ARTICULO NUEVE DE LA LEY. 109

3.- REGIMEN ESPECIAL A QUE ESTAN SUJETOS LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. 112

CAPITULO III. 115

INGRESO O SALARIO DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

1.- ALGUNAS TEORIAS SOBRE EL SALARIO 117

2.- CONCEPTO LEGAL DEL SALARIO 124

3.- EL SALARIO DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA . . . 133

4.- PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA. 135

CAPITULO IV 138

INESTABILIDAD DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

1.- CONCEPTO DE INESTABILIDAD. 140

2.- LA ESTABILIDAD. 140

3.- LA ESTABILIDAD Y LA SEGURIDAD SOCIAL . . . 150

CAPITULO V. 155

LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

1.- ARTICULO 185 DE LA LEY LABORAL VIGENTE . . 157

2.- LA FRACCION III DEL ARTICULO 49. 160

3.- CRITICA A LA FRACCION III DEL ARTICULO 49. 164

C O N C L U S I O N E S 168

B I B L I O G R A F I A. 173

* * * * *

PRIMERA

PARTE.

P R O L O G O

El estudio que iniciamos tiene como finalidad encontrar los fundamentos jurídicos necesarios que demuestren sin lugar a dudas, que el trabajador clasificado en la Ley Federal del Trabajo como de confianza, merece igual reconocimiento jurídico a sus derechos, incluyendo el de estabilidad en su trabajo, ya que consideramos que la seguridad de permanencia en él es base de equilibrio, tanto social como económico; para todo individuo que tiene como único medio de subsistencia, su trabajo.

Con el propósito de trazarnos un panorama -- que pueda servirnos como punto de partida para la construcción de nuestro estudio, vemos la necesidad de realizar una breve reseña histórica que nos permita conocer cual ha sido el desarrollo del trabajo al través del tiempo, como actividad del hombre libre y de esta manera fundamentar nuestros -- puntos de vista sobre la materia.

Nuestro empeño en este capítulo, no es únicamente el de hacer historia o establecer paralelismos entre las diferentes opiniones que del trabajo se han dado en diferentes épocas; sino que el motivo principal que nos impulsa a hacerlo, es el de hallar los antecedentes y encontrar los hechos y las ideas que hayan contribuído a la elaboración de un Derecho del Trabajo.

En este orden de ideas, haremos nuestro reco

rrido empezando por aquellos países cuyos datos --
que nos aporta la historia, registran los antece--
dentes más remotos de nuestra actual civilización.

* * *

CAPITULO I.

SINTESIS HISTORICA DEL
DERECHO DEL TRABAJO.

A. EUROPA:

- 1.- Grecia.
- 2.- Roma.
- 3.- Edad Media.
- 4.- Individualismo y Liberalismo.
- 5.- Inglaterra.
- 6.- Francia.
- 7.- Alemania.

B. MEXICO.

- 1.- Epoca precolonial.
- 2.- Epoca colonial.
- 3.- Epoca independiente.

* * * * *

A. EUROPA.

1. GRECIA.- En la estructura de la polis griega, como en todos los pueblos de la antigüedad, prevaleció una profunda división de clases: el hombre libre, por un lado, y por otro, el esclavo, que frente a aquél era considerado como un bien patrimonial, objeto y no sujeto de la relación jurídica. Por otra parte a pesar de la implantación de una industria familiar, no encontramos en Grecia una reglamentación del trabajo; sin embargo, si existieron de manera muy reducida algunas asociaciones de artesanos, que se constituyeron mas bien para actuar en política o con fines de ayuda mutua; pero no para ocuparse de los problemas del trabajo de sus agremiados, ya que por regla general los artífices eran esclavos.

En tal virtud, se puede afirmar que en la Grecia antigua no se esbozó siquiera la idea de un derecho del trabajo.

Platón y Aristóteles, los más grandes pensadores griegos, expresaron sus ideas a favor de la intervención del Estado en asuntos económicos y se declararon en contra de un orden natural. Ambos pensadores reconocieron y justificaron la esclavitud en beneficio del Estado, fueron socialistas. Contrariamente a esas ideas, los sofistas sostuvieron el principio de la preminencia del individuo frente al Estado; condenaron la esclavitud y afirmaron la existencia de un orden natural y conside-

raron que la industria era tan importante como la agricultura; pero de tales pensamientos no se intuye nada importante para nuestra materia. (1)

2. ROMA.- Los vestigios mas remotos de una organización y regulación del trabajo, los encontramos en Roma. La instauración de los "colegia epificum" o colegios de artesanos, operados por esclavos, -- fue el gérmen de una incipiente regulación del trabajo, y si bien es verdad que durante la República la importancia de estos colegios fue casi nula, -- también es cierto que en el Imperio --con Marco Aurelio y Alejandro Severo-- a los 'collegiis' --se les reconoció una gran importancia, a tal grado -- que se les autorizó para que redactaran sus propios estatutos. Sin embargo, y debido al espíritu religioso y mutualista que los caracterizaba, los colegios nunca llegaron a constituir verdaderas -- corporaciones de artesanos.

En las figuras jurídicas conocidas como "locatio conductio operis" y "locatio conductio operarum", se encuentra la primera y mas antigua reglamentación de la prestación de servicios, enmarcada en una concepción civilista, por supuesto.

El doctor Mario de la Cueva nos dice sobre el asunto: "Si bien Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, a los jurisconsultos imperiales debemos la --

(1).- J. Jesús Castorena.- Manual de Derecho Obrero, pág. 23. México, 1971.

distinción entre la "locatio conductio operis" y la "locatio conductio operarum", que tanta influencia han ejercido en la construcción moderna del -- contrato de trabajo. (2)

Pero no debemos olvidar que para los romanos el trabajo era jurídicamente una "res" al que consideraban como un objeto de mercadería, que únicamente le reconocían un valor material.

3. EDAD MEDIA.-- Como una evolución de los colegios de artesanos, y debido a la transformación de la economía familiar a una economía de ciudad, aparecen en la época conocida como Edad Media las corporaciones de gremios, cuya principal característica es que estos los formaban hombres libres.

Lo que podríamos considerar en la Edad Media como una reglamentación laboral, son las normas -- acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones tendientes a la protección de los -- productores, sacrificando en aras del bienestar de éstos, a los trabajadores. Por tal razón es comprensible nuestro punto de vista que sostiene que esas reglas no pueden considerarse como un derecho del trabajo, toda vez que no contuvieron disposiciones favorables para el trabajador.

Dentro de la corporación se conocían tres categorías:

(2).-- Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 25.
México, 1943.

a).- Aprendices; b).- Compañeros u oficiales, y --
 c).- Maestros. Los aprendices eran tenidos como --
 hijos de familia en el taller o en la casa del --
 maestro, ya que a cambio de la enseñanza, alimen--
 tos y vestidos tenían impuesta la obligación de --
 servir como domésticos, además de la realización --
 de los trabajos mas sencillos en el taller.

La mecánica para los ascensos de una catego-
 ría a otra, era: el aprendiz que llegaba a la mayo-
 ría de edad y había adquirido los conocimientos ne-
 cesarios, pasaba a la categoría de compañero; de--
 desempeñaba los trabajos de ayudante de maestro y --
 percibía un salario.

Para los compañeros existían pocas posibili-
 dades de ascenso a la categoría de maestros, pues-
 aunque el ascenso podía obtenerse en dos formas, -
 las condiciones y los exámenes eran excesivamente-
 rigurosos que los que podían lograrlo eran muy po-
 cos; dado el bien organizado monopolio de los maes-
tros.

Las dos formas de ascenso de los compañeros-
 eran:

- 1.- Cuando en la ciudad se presentaba una vacante-
 de la categoría de maestro, y
- 2.- Cuando sus conocimientos lo acreditaban para -
 ser considerado como maestro y recibía del mu-
 nicipio la autorización correspondiente para -
 fundar un nuevo taller.

La corporación era una organización cerrada-compuesta de un número determinado de talleres o centros de producción, y en donde el maestro era el dueño y bajo sus órdenes trabajaban un compañero u oficial y uno o varios aprendices.

La corporación venía a ser la unión de los pequeños propietarios o maestros.

Las finalidades de las corporaciones era defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quienes no formaban parte de ella y evitar la libre concurrencia entre los maestros, teniendo un carácter eminentemente patronal, y era evidente que funcionaba en ellas un rudimentario derecho del trabajo que regulaba las relaciones entre maestros, compañeros y aprendices; pero la regla de trabajo no se dictaba para dar un mínimo de protección al trabajador, sino por el contrario -- eran reglas protectoras de los intereses del patrón o maestro.

En el régimen corporativo funcionaba un "Consejo de Maestros" integrado por todos los dueños de talleres. Este consejo controlaba la producción, fijaba los precios de los productos y determinaba la conveniencia o no de abrir nuevos talleres. También tenía la facultad de decidir sobre los ascensos de los compañeros a maestros. Es de entenderse que con todas estas atribuciones, los maestros, -- por medio de las corporaciones, formaron verdaderas asociaciones patronales para la defensa de sus

intereses comunes, adquiriendo tal influencia en la economía y en la política en las sociedades de su época, que en algunas ciudades los maestros -- crearon sus propios tribunales para impartir justicia en materia de trabajo, tribunales en los que -- ni compañeros ni aprendices estuvieron representados.

La producción corporativa respondió a ciertas condiciones históricas, que al cambiar produjeron necesariamente su ruina al resultar insuficiente ese tipo de organización para satisfacer las necesidades de los hombres y de los pueblos. Ese cambio de condiciones fueron: el aumento de relaciones entre los Estados, el progreso de la ciencia y de la técnica, el descubrimiento de América y de las nuevas rutas que trajeron como consecuencia el comercio, el desarrollo del capital y, principalmente, el auge de las ideas liberales que proclamaban la libertad para el trabajo.

Por los datos que nos aporta la historia sabemos que el régimen corporativo entró en crisis -- casi al mismo tiempo en todas las ciudades, y que en algunas se dictaron leyes que las suprimieron, -- ya que las consideraron un obstáculo para el desarrollo de la economía de esos países.

Así fue como en febrero de 1776, el ministro Jacques Turgot promulgó un Edicto por virtud del cual quedaron suprimidas las corporaciones.

Sin embargo, y debido a la fuerza de que gozaban los maestros, las corporaciones sobrevivieron a este Edicto, y fue hasta 1789 con la Revolución Francesa cuando desaparecieron en forma definitiva, y, finalmente, la Ley Chapelier de 1791 prohibió toda reorganización de las corporaciones. Esta Ley fue mas lejos todavía, ya que prohibió toda clase de asociaciones cualesquiera que fueran las formas que se le dieran, y estableció definitivamente la libertad de trabajo.

El artículo séptimo del Decreto de ese año decía:

"A partir del primero de abril, todo hombres libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará -- obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo con las tarifas existentes y conformarse a los reglamentos de policía que existan o se expidan en el futuro".

4. INDIVIDUALISMO Y LIBERALISMO.- Desde el Renacimiento encontramos que las tendencias individualistas y liberales, venían adquiriendo una marcada influencia en el pensamiento filosófico.

Rousseau, el teórico de la Revolución francesa, es uno de los principales exponentes de estas ideas; la esencia de la doctrina rousseauiana la encontramos en los siguientes conceptos: "Los hombres son por naturaleza libres e iguales, no obstante esto, la mayor parte al nacer se encuentran

encadenados. Hubo una época en la historia de la humanidad en que los hombres vivieron en un estado de naturaleza, esto es, de acuerdo con el principio de la igualdad de derechos; no existía ningún poder sobre ellos, menos el dominio del hombre por el hombre, pues la libertad y la igualdad eran los únicos principios que regían sus relaciones. Esta situación desapareció con la creación de la propiedad privada, pues en el momento en que el hombre dijo: esto es mío, excluyó del goce de la cosa a los demás, se perdieron la libertad y la igualdad". (3)

El pensamiento de Rousseau quedó reducido a una fórmula que la burguesía llenó con la estructura económica que se había venido formando, y la fuerza de los poseedores se impusieron una vez más al pensamiento filosófico y a las ideas de justicia.

El liberalismo no constituyó una filosofía determinada ni un programa político concreto, sino la actividad fundamental de un determinado grupo social; la burguesía, clase capitalista que surgió con el desarrollo del comercio y el nuevo tipo de relaciones económicas.

El liberalismo fue entonces la ideología de los poseedores, de los propietarios, de los comerciantes, cuya realización concreta fue la Revolu-

(3).- Discurso Sobre Orígenes de la Desigualdad entre los Hombres.

ción Industrial. La burguesía en esta etapa, reaccionó contra las instituciones feudales y la filosofía escolástica de la Edad Media, y proclamó el Estado Nacional.

Se desconoce un origen divino a la sociedad, entendiéndola como resultado de un acto de consentimiento individual, esto es; la sociedad tiene su origen en el contrato social. La felicidad no se encuentra ya en la salvación celestial; sino en el progreso humano y en el desarrollo material del hombre, o sea, el bienestar terrenal con el enriquecimiento y satisfacciones individuales; y con ello surge una nueva concepción del hombre, de la sociedad y del Estado.

Los teóricos de esta época se dedicaron a reforzar el Estado Nacional, y así surgieron teorías sobre lo económico que puso en auge el mercantilismo y en lo político el absolutismo monárquico. Una vez logrado el asentamiento definitivo del Estado Nacional y su fundamentación filosófica, aparece la segunda etapa del liberalismo: el dominio de la libertad individual y una gama de derechos morales, sociales y políticos, considerados como patrimonio natural del individuo. Es la etapa del individualismo.

Así vemos como basándose en estas ideas, en las instituciones de Derecho del Trabajo siempre dominó el principio de "libertad individual", junto al cual apareció el de "igualdad"; pero que - -

gran contradicción querer considerar una igualdad de derechos cuando de antemano existía una desigualdad económica.

Encontramos también que el nuevo régimen individualista y liberal, tuvo en todo momento al Estado en una situación de incondicionalidad, y esto debido principalmente a la Ley Chapelier de 1791, que prohibió las asociaciones de trabajadores, y el Código Penal francés que sancionaba con penas corporales a los trabajadores que formaran coaliciones o se declararan en huelga, lo cual dejaba a éstos en un estado de indefensión frente a los fuertes capitalistas que los explotaban.

Todavía más, el Código de Napoleón al absorber las relaciones de trabajo, reglamentándolas en su capítulo tercero por medio del contrato llamado "Arrendamiento de Obra y de Industria", dejó al trabajador a merced del patrón al establecer que la voluntad de las partes era la ley suprema que regía los contratos. Principio éste que en materia de trabajo, fue la culminación del triunfo del individualismo liberal.

Para terminar con este punto, nos bastará citar uno de los artículos del Código de Napoleón para darnos cuenta de la protección de este ordenamiento legal a favor del patrón:

"Art. 1782.- La afirmación del patrón es aceptada respecto al monto del salario, pago de --

los salarios del último año y por los adelantos hechos al trabajador por el año que corre". Lo que significa que la presunción legal sobre el pago de los salarios, era a favor del patrón y no del trabajador.

5. INGLATERRA.- Es en Inglaterra, con el movimiento conocido como "Revolución Cartista" de 1824, en donde podemos afirmar que verdaderamente nació el Derecho del Trabajo, con una proyección clara y definida: lograr la justicia para la clase trabajadora.

Este movimiento tuvo su origen en 1746, cuando Hargreaves inventó la primera máquina de tejer, invento que trajo como consecuencia el fenómeno de desocupación de un gran número de trabajadores de la industria del tejido, provocando una situación caótica y un descontento general en los trabajadores manuales, quienes al verse desplazados por las máquinas sintieron la necesidad de defenderse colectivamente. Nedd Ludd encabezó un movimiento cuyo fin era la destrucción de las máquinas tejedoras, pues las consideraban como las causantes de todos sus males y penurias.

La actitud del "movimiento Luddista" hizo -- que en 1812 el gobierno inglés promulgara una ley imponiendo severas penas a los destructores de máquinas, incluso la pena de muerte.

A pesar de las drásticas medidas del gobier-

no los trabajadores siguieron luchando por la reivindicación de sus derechos, y por medio de los "Trade Unions" lograron que en 1824 el parlamento inglés les otorgara el reconocimiento a los derechos de libertad de coalición y libertad de asociación profesional. Estas conquistas constituyeron un paso gigantesco en su lucha por la consecución de un régimen de justicia y equidad para el trabajador. Así es como el 4 de febrero de 1839, cincuenta y tres delegados abrieron la convención de trabajadores conocida con el nombre de "Convención Cartista"; por las cartas que los convencionistas enviaron al parlamento.

Desafortunadamente los convencionistas, en su mayoría trabajadores, carecieron de una conciencia definida para poder llevar a buen éxito los trabajos que la convención se había propuesto, y por falta de una dirección adecuada los delegados se dividieron en dos grupos: el primero encabezado por O'Conors y O'Brien denominado "de la fuerza física", y el segundo grupo llamado "de la fuerza moral" con Lovett a la cabeza. El primero sostenía que para poder lograr la justicia del trabajador, era necesaria una acción violenta; eran radicales. El segundo pensaba que sólo haciendo uso de argumentos morales se podía lograr que el Estado reconociera sus derechos. Las discusiones se alargaron y al terminar la convención se pudo observar que sólo se habían logrado unas cuantas conquistas políticas y muy pocos derechos para los trabajadores,

lo que motivó cierto desaliento para éstos.

En el año de 1842 se llevó a cabo una segunda convención, que elaboró un verdadero programa de acción social y lo envió al parlamento para su aprobación. Los trabajadores pensaron que podían presionar al parlamento declarando una huelga general por un mes; pero no lograron que el parlamento aprobara el plan de la convención y su movimiento de huelga al que llamaron "Mes Santo", fracasó.

Mas adelante hubo otros movimientos similares, pero para entonces el gobierno ya había decidido no tolerarlos y los reprimió por la fuerza, - motivo por que el movimiento obrero en Inglaterra, quedó estancado por varios años.

6. FRANCIA.- Los datos indican que en las primeras décadas del siglo XIX, el 65% de la población francesa eran agricultores; pero a medida que el proceso de industrialización se fue desarrollando se -- originó la proletarización del hombre de la ciudad.

El historiador Max Beer señala que entre los años 1831 a 1839, existieron en Francia cuatro sociedades secretas que propugnaban por un régimen justo a favor de los trabajadores. Estas sociedades eran: "Los Amigos del Pueblo", "La Sociedad de los Derechos del Hombre", "Sociedad de las Familias" y "Sociedad de las Estaciones".

Las dos primeras con tendencias demócratas burguesas, y las dos últimas representaban la co--

riente del socialismo utópico basado en las ideas de aquel tiempo que predicaban Owen, Fourier, - - Sant-Simón, Proudhón y otros, que finalmente influyeron en el logro de una legislación del trabajo.

Sin embargo, podemos afirmar que fue en 1848, con la publicación del Manifiesto Comunista de - - Marx y Engels, cuando verdaderamente el obrero - - francés tomó conciencia de clase, percatándose que únicamente mediante la acción revolucionaria podía lograr la transformación del régimen social y nunca por otros medios. La tesis clasista es sustentada por el autor del Manifiesto como sigue: "la sociedad está dividida en dos clases que representan intereses antagónicos, el sistema capitalista de - producción es injusto por naturaleza, pues su de--senvolvimiento se base en la explotación del hom--bre por el hombre". Y agrega; "el Estado y el Derecho son lcs instrumentos de las clases poseedoras- para imponer su dominio a subyugar al proletariado, nada puede esperar éste de ellos, por lo que la redención del trabajo debe ser obra de él mismo".

Con estas ideas, el trabajador francés logró por medio de la revolución llevada a cabo en febrero de ese mismo año, el establecimiento de la República, misma que creó las condiciones necesarias - para una legislación laboral con importantes con--quistas para los trabajadores; siendo las mas notables las siguientes: el derecho al trabajo, basado en el principio de que para poder vivir se tiene -

la necesidad de trabajar, y, consecuentemente, -- existe la obligación del Estado de proporcionarlo a sus súbditos para que éstos puedan subsistir. -- Igualmente lograron la creación de un Ministerio del Trabajo, cuya función era la organización y la creación de nuevas fuentes de trabajo, de acuerdo con las necesidades de la clase trabajadora.

En atención a esto, el Estado se vió obligado a expedir una ley que creó los llamados "Talleres Nacionales", con el fin de proporcionar trabajo a todo aquél que no tenía ocupación en algún taller o centro particular.

El desocupado tenía derecho a ir a prestar sus servicios a esos centros de producción del Estado y recibir a cambio una remuneración. También se obligó al Estado a dar amplio reconocimiento al derecho de asociación, pero no fue sino hasta el año de 1884 cuando el Parlamento otorgó reconocimiento legítimo al derecho de asociación profesional, logrando posteriormente que la jornada de trabajo fuera reglamentada.

Bajo este orden de ideas, vemos que fue Francia el segundo país donde a fines del siglo XIX, se luchó por la implantación de un régimen de derecho del trabajo, pues como ya dijimos que en Inglaterra a través de los "Trade Unions" se lograron, por primera vez, el reconocimiento de ciertos derechos de los trabajadores.

7. ALEMANIA. - En este país existieron condiciones distintas a las que se dieron en Inglaterra y Francia. Alemania fue el corazón de dos corrientes socialistas, que aunque con ciertas discrepancias -- una de otra, de ellas surgieron dos grandes agrupaciones que influyeron en forma determinante en la creación de un Derecho del Trabajo.

Estas agrupaciones fueron: la Primera Internacional, con Marx a la cabeza, y el Partido Obrero Social Demócrata, con Lassalle, a los que se debe el reconocimiento del derecho de asociación y la reglamentación del trabajo en lo que toca a salarios y jornada del mismo.

El 9 de mayo de 1839 se dictó en Alemania la primera Ley del Trabajo, a las que siguieron las de 17 de enero de 1845, 9 de febrero de 1849 y 16 de marzo de 1856. En ellas se prohibió el trabajo de los menores de diez años en las minas y en la industria de la lana; asimismo se prohibió el trabajo nocturno para los jóvenes menores de doce años y se dispuso que unos y otros gozaran del tiempo necesario para asistir a las escuelas con el fin de terminar su instrucción.

También se fijó el domingo como día de descanso obligatorio, ya que con anterioridad a estas leyes el trabajador europeo no gozaba ni siquiera de esta consideración.

Igualmente se dictaron algunas disposiciones

de carácter higiénico para los centros de trabajo, autorizándose a cierto número de obreros para vigilar el cumplimiento de estas medidas de seguridad.

Más tarde, y debido a las exigencias siempre crecientes de los trabajadores, el Canciller Bismarck, en el año de 1878, promulgó la ley que se llamó antisocialista; quedando por virtud de esta ley disueltos los sindicatos socialdemócratas existentes, pues en su artículo primero dispuso: "Quedan prohibidas las asociaciones que, por medio de propagandas sociales demócratas, socialistas o comunistas, se enderecen al derrocamiento del orden político o social existente. Igual prohibición - - existe para cualquier forma de sociedad en donde dichas propagandas se manifiesten".

Cabe aclarar que la política de Bismarck tuvo una tendencia proteccionista, pues durante su época nació lo que ahora se conoce como intervencionismo de Estado, en oposición al capitalismo liberal que con Quesney proclamaba el principio de "dejar hacer, dejar pasar", esto es, el liberalismo negaba toda intervención del Estado en la vida de los particulares y concebía solo al Estado policía, con la única función de vigilar por la seguridad sin intervenir en los asuntos particulares.

El pensamiento del Canciller de Hierro, basado en la filosofía hegeliana, lo podemos valorar, en cuanto a la materia que estudiamos, por lo siguiente: "Si bien el juego dialéctico de la histo-

ria ha dividido invariablemente a la sociedad en dos clases antagónicas, es misión del Estado procurar que los intereses opuestos encuentren un punto neutral, y esto solo podrá lograrse mediante una regulación equitativa de las relaciones obrero-patronales".

Los conceptos vertidos en el párrafo transcrito demuestran que la prosperidad económica de un pueblo no puede construirse sobre la miseria de sus hombres, y su autor estaba convencido de ello.

Ya para fines del siglo XIX, al Derecho del Trabajo se le reconocía una existencia autónoma; pero es en las primeras décadas del presente siglo cuando en Alemania alcanzó su más alto grado, ya que con la Constitución de Weimar, promulgada el 11 de agosto de 1919, se elevaron al rango constitucional los derechos de los trabajadores alemanes.

En esta constitución se introdujo como novedad para el Viejo Mundo, el hecho de reglamentar el derecho de propiedad y del trabajo, estableciendo que el primero no es privado sino que tendría una función social, y en lo referente al trabajo se reglamentó en forma definitiva la jornada de trabajo, el salario y la organización colectiva de los trabajadores; se establecieron además los consejos de empresa que tenían como función vigilar el cumplimiento de las leyes del trabajo y organizar y regular las relaciones obrero-patronales.

Esta constitución, como ya dijimos, se introdujo como una novedad para todos los países europeos (4), por lo que ejerció gran influencia en todas las legislaciones de los mismos, pudiéndose -- afirmar que en la actualidad la mayoría de esos -- países han incorporado a sus constituciones políticas, normas para el trabajo.

(4).-Huelga decir que fue nuestro país en 1917, el primero en elaborar una Constitución Política en la que por primera vez incorporó a la misma los derechos del trabajador.

Esta constitución, como ya dijimos, se introdujo como una novedad para todos los países europeos (4), por lo que ejerció gran influencia en todas las legislaciones de los mismos, pudiéndose afirmar que en la actualidad la mayoría de esos países han incorporado a sus constituciones políticas, normas para el trabajo.

(4).-Huelga decir que fue nuestro país en 1917, el primero en elaborar una Constitución Política en la que por primera vez incorporó a la misma los derechos del trabajador.

B. MEXICO. - Después de haber realizado un breve recorrido histórico por aquellos países que en mayor o menor grado contribuyeron a una reglamentación del trabajo, pretendemos ahora hacer un somero estudio de la historia del Derecho del Trabajo en México. Para ello analizaremos brevemente las principales etapas por las que ha pasado nuestro pueblo hasta llegar a la promulgación de la Constitución Política de 1917.

1. EPOCA PRECOLONIAL. - Esta época nos merece poca atención en cuanto a los fines que perseguimos en nuestro estudio, pues aunque podemos citar la existencia de tres pueblos que formaron una alianza y cuya civilización dominó el territorio mexicano y que son: el azteca, el tepaneca y el acolhua; por los datos que nos aporta la historia podemos afirmar que en estos pueblos no existió una reglamentación del trabajo.

J. Jesús Castorena, nos dice que "en el pueblo azteca no se practicó la explotación del hombre por el hombre" (5). Afirma este autor que ni siquiera el trabajo de los prisioneros de guerra llegó a ser objeto de explotación y, salvo las obligaciones de confeccionar los vestidos de las clases superiores, de construir sus casas y de cultivar sus heredades, el trabajo era libre; y sólo podía ser resultado de un mutuo acuerdo entre quien prestaba el servicio y quien lo recibía. Los

(5). - Castorena J. Jesús, op. cit. pág. 36.

trabajos forzosos en el pueblo azteca estuvieron a cargo de las clases inferiores: esclavos, siervos y tamemes; pero aun así, estas clases trabajadoras gozaban de ciertos privilegios, además de que su trabajo era remunerado.

La esclavitud tenía como causa principal la comisión de un delito; era la pena impuesta a los que delinquían, pero también había ocasiones en que el padre daba en esclavitud al hijo, y otras en que el hombre libre se sometía a ella. Esta esclavitud fue diferente a la europea, ya que aquí los esclavos se les seguía considerando como a personas con derecho a tener bienes propios, enajenar los y sus hijos nacían libres. Además los esclavos menores de edad podían ingresar al Calyecac y al Calmeyac, que eran los centros de cultura del pueblo azteca, lo que ocurría con mucha frecuencia y donde recibían la preparación necesaria para ejercer el sacerdocio o para la guerra (6).

El esclavo podía ser libre con el simple hecho de repudiar la esclavitud y refugiarse en el Templo.

Los siervos o mayeques eran los trabajadores del campo, los peones; éstos formaban parte de la propiedad rústica, razón por la que al operarse el traspaso de alguna propiedad territorial, la regla general era que los peones pasaban como parte de ella.

(6).-Castonera, J. Jesús, Op. cit. pág. 37.

Los tamemes eran los individuos que se dedicaban únicamente a los trabajos de carga, transportándola de un lugar a otro ya fueran mercancías o personas. Constituían un simple medio de transporte que solamente ellos podían ejercitar.

2. EPOCA COLONIAL. - Al establecerse el gobierno colonial de los conquistadores, éstos impusieron su derecho y trasladaron a nuestro territorio las instituciones que en esa época operaban en la Península Ibérica. Fue así como en las ciudades coloniales se implantó el régimen corporativo semejante al europeo, con las variaciones que a continuación señalamos. En España las corporaciones gozaban de autonomía, con libertad para regular tanto la producción como las relaciones de trabajo de los aprendices y compañeros; en cambio en la Nueva España la regulación se hizo a través de las ordenanzas de gremios, decretadas por el Virrey.

En las Leyes de Indias encontramos la regulación más avanzada en materia del trabajo, ya que esas leyes constituyen un verdadero código del trabajo. Las disposiciones más sobresalientes de este cuerpo de leyes, son las que regularon la jornada, el salario y otras prestaciones favorables a los trabajadores.

En relación al salario dispusieron que éste debía pagarse en efectivo y en "propia mano", además de que fijaron un término de ocho días para su pago. También regularon la implantación de un sala

rio mínimo para cada clase de trabajo e impusieron la obligación del descanso dominical, la creación de escuelas y hospitales para la educación de los hijos y atención de los trabajadores. En general contenían varias medidas de previsión social a favor del trabajo. Todavía más, las Leyes de Indias, establecían sanciones para quienes las violaran o faltaran a su cumplimiento; pero la buena voluntad de los legisladores que las crearon no fue suficiente para frenar la despiadada explotación que se hacía de nuestro pueblo. Sin embargo, hay que reconocer que estas leyes fueron muy avanzadas para su época y aun en la actualidad son muy superiores a las que existen en algunos países, puesto -- que algunas ventajas y medidas proteccionistas que se dictaron en aquella época, aun en la actualidad no se conceden a los trabajadores.

Fray Bartolomé de las Casas nos dice que a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias no pudieron lograr una igualdad entre los conquistadores y los indios en la vida social, económica y política, y esto se debió a que las mismas no contenían disposiciones expresas que persiguieran una igualdad de derechos entre el conquistador y el indio.

El maestro Trueba Urbina al comentar estas leyes dice: "Si un servicio administrativo y una inspección rigurosa, encaminada a controlar la eficacia de las actuales leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que-

frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cual sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época, que seguramente no habían asimilado del cristianismo el espíritu ardiente de la caridad, limitándose a un culto seco y rutinario. Dos obstáculos impedían que se ejecutaran llanamente: la resistencia inerte e inconvencible de los explotadores del trabajo servil de los indios y la incapacidad de estos infelices para tomar la responsabilidad de su propia libertad y la dirección o elección de sus tareas" (7).

Al extenderse la colonización española por todo el territorio mexicano se fundaron numerosos pueblos y ciudades que pronto se convirtieron en grandes centros de explotación del trabajo, siendo los más importantes los centros mineros que tomaron un auge preponderante en la producción de riqueza para la Metrópoli, pero que al mismo tiempo fueron centros de explotación desmedida para los infelices trabajadores. El gobierno de la Colonia dictó múltiples Ordenanzas que aunque mejoraron un poco las condiciones del trabajador, no fueron lo suficientemente eficaces para contener el descontento general y el repudio que indios, mestizos y criollos sentían en contra del inicuo sistema de explotación en manos de los peninsulares, ambiente que reinaba en la Colonia desde fines del siglo --

(7).--Derecho Procesal del Trabajo, México, 1964.

XVII, y que hizo que en 1810, el pueblo oprimido y explotado tomara la bandera de la libertad.

3. EPOCA INDEPENDIENTE. - A la consumación de la Independencia de nuestro país, podemos afirmar que - las ideas de carácter social proclamadas por los - iniciadores del movimiento armado de 1810, se ha- bían perdido. Hidalgo y Morelos no sólo lucharon - por la libertad e igualdad de los pueblos, sino -- también por la de los hombres. Ellos proclamaron, - años antes de que lo hicieron la mayor parte de -- las naciones europeas y americanas, el derecho a - la libertad que tiene todo hombre, independiente-- mente de sus condiciones raciales o económicas.

Hidalgo plasmó sus ideales en el Decreto de- 6 de diciembre de 1810, en el que abolió, antes -- que otros países de la tierra, la institución de - la esclavitud del hombre, y a Morelos cabe el ho-- nor de haber elevado a ley constitucional los dere- chos del hombre y del ciudadano, en el Decreto - - Constitucional de Apatzingán, de fecha 22 de octu- bre de 1814.

Sin embargo, como ya mencionamos, para 1821- las ideas de los prohombres del movimiento liberta- dor se habían perdido; esto obedeció a la forma en que se consumó la independencia, dado que al ser - arrebatada la causa de la lucha, de manos de los - insurgentes, la consumación se redujo a una simple desvinculación política de España, motivo por el - cual las condiciones sociales del México Indepen-- diente no acusaron ningún cambio.

En materia de trabajo se siguieron aplicando

las Leyes de Indias, y en general Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación, etc., esto es, siguió vigente el derecho español de la colonia.

A medida que las viejas leyes españolas fueron cayendo en desuso, el gobierno independiente trató de sustituírlas a través de la expedición de reglamentos administrativos. Así se expidieron reglamentos que regularon diversas actividades: de los artistas, de panaderías y tocinerías, etc. (8) En estos reglamentos encontramos varias disposiciones favorables para los trabajadores, el primero que señalamos, por ejemplo, reglamentó el despido de los artistas de teatros; el de panaderías y tocinerías impuso la obligación a los propietarios de estos establecimientos, de proporcionar habitaciones cómodas y ventiladas a los operarios, redujo la jornada de trabajo a diez horas diarias; reglamentó los préstamos a los trabajadores, limitó la responsabilidad de los panaderos para el caso de pérdida del pan elaborado, disponiendo que el trabajador respondería de la pérdida únicamente cuando el artículo se perdiera por su culpa.

Es con las Leyes de Reforma cuando vemos que nuestro país toma nuevos derroteros tanto en lo social como en lo económico. La desamortización de los bienes del clero, incluyendo los de las Cofradías y Archicofradías, fue el primer paso para la estructuración de una nueva sociedad con perfiles-

(8).-J. Jesús Castorena. Op. Cit. pág. 41.

netamente nacionales. La relación laboral, en esta época, también acusa el efecto de los cambios sociales; pero aún así encontramos que en el siglo - XIX no se conoció una regulación del trabajo lo su ficientemente sólida que nos muestre la existencia de un Derecho del Trabajo.

El doctor Mario de la Cueva nos dice al respecto: "En el Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo cuarto del proyecto de Constitu ción, relativo a la libertad de industria y de tra bajo, suscitó Vallarta el debate; en brillante dis curso, puso de manifiesto los males del tiempo y - habló de la necesidad de acudir en auxilio de las - clases laborantes; con profundo conocimiento, expu so los principios del socialismo y cuando todo ha - cía pensar que iba a concluir en la necesidad de - un derecho del trabajo, semejante al que se prepara ba en Alemania, confundió el problema de la li - bertad de industria con el de protección al traba - jo". (9)

Tratando de seguir un orden cronológico, ha - remos mención al Estatuto Provisional del Imperio, suscrito por el archiduque Maximiliano de Habsbur - go, quien en un esfuerzo generoso por ganarse la - simpatía de los campesinos y trabajadores proscri - bió los trabajos gratuitos y forzados, estableció - que nadie podía obligarse a un trabajo sino tempo -

(9).-Op. Cit. pág. 90.

ralmente, y que el trabajo de los menores solo podía ser objeto de contrato con previa autorización de sus padres o tutores. El tratadista mexicano J. Jesús Castorena (10), menciona los muchos beneficios que se establecieron a favor de los trabajadores en otra ley también de aquella época, llamada Ley del Trabajo del Imperio, que fue promulgada siete meses después del Estatuto, entre los que se consigna la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca de la que prestara sus servicios.

También se dispuso en esta ley que la jornada de trabajo sería de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, estableció el descanso obligatorio del domingo, pago del salario en efectivo, reglamentó las deudas de los campesinos, el libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, suprimió las cárceles privadas y los castigos corporales; implantó la obligación a los hacendados para la construcción de escuelas en las haciendas donde habitaran veinte o más familias; ordenó la inspección del trabajo e impuso sanciones pecuniarias a toda persona que violara las normas laborales.

Posteriormente observamos que el Código Civil de 1870, en términos generales siguió los lineamientos del Código Francés; sin embargo notamos que los juristas mexicanos con la intención de dig (10).-Op. Cit. páp. 42.

nificar el trabajo, rompieron con la tradición que consideraba el contrato de prestación de servicios como un arrendamiento; y así la comisión redactora separó en este Ordenamiento, el Contrato de Obras del de Arrendamiento y en su capítulo aparte, que denominó Contrato de Obras, reguló los siguientes contratos: a) Servicios domésticos; b) Servicios por jornal; c) Contratos de obras a destajo o a precio alzado; d) De los porteadores o alquiladores; e) Contrato de aprendizaje, y f) Contrato de hospedaje. No obstante, dichas modificaciones no acarrearón mejorías considerables para los trabajadores. (11)

El Código Civil de 1884, no introdujo innovación alguna por lo que toca a la prestación de servicios, dado que el citado ordenamiento jurídico fue una réplica del de 1870.

Así termina el siglo XIX, que como ya dejamos dicho en líneas anteriores, a la luz de los datos históricos, no se dió en México una verdadera legislación del trabajo. Pero esto no quiere decir que no hayan existido las condiciones necesarias que obligaran a una minuciosa reglamentación del trabajo por parte del Estado, sino que esto se debió a que el gobierno aristócrata del general Díaz, sólo representaba los intereses de la burguesía capitalista tanto nacional como extranjera, y jamás se preocupó por resolver los problemas del pueblo-
(11). -Mario de la Cueva, Op. Cit. pág. 91.

mexicano que cada vez más se debatía en la miseria y la ignominia.

El panorama que se contemplaba en nuestro -- país en los inicios del presente siglo, era desconsolador; pues junto al problema agrario, existía, no con menos gravedad, el problema obrero. Las condiciones de vida eran excesivamente precarias tanto para el campesino como para el trabajador de la ciudad. Es en el campo, en los centros mineros y -- en la industria en general donde se dejó sentir -- con mayor fuerza la urgente necesidad de atender -- estos problemas sociales que en forma aprobiosa -- consumían al trabajador mexicano. Los movimientos obreros de Río Blanco, Cananea, Nogales y Santa Rosa son la prueba más elocuente de la situación en que se encontraba el trabajador en nuestro país. -- La fórmula que utilizó el gobierno del general Porfirio Díaz para resolver los problemas planteados por los obreros que llevaron a cabo esos movimientos, aunado a otros problemas de trascendencia social como el del campesino; determinaron en definitiva el que el 20 de noviembre de 1910, el pueblo se decidiera por la revolución.

Debemos hacer notar que en los últimos años del gobierno del general Díaz, existieron hombres que, como Ricardo Flores Magón, se proclamaron defensores de los desposeídos. Flores Magón presidiendo el Partido Liberal en el año de 1906, publicó un programa que constituye el documento prerre-

mexicano que cada vez más se debatía en la miseria y la ignominia.

El panorama que se contemplaba en nuestro -- país en los inicios del presente siglo, era desconsolador; pues junto al problema agrario, existía, -- no con menos gravedad, el problema obrero. Las con-- diciones de vida eran excesivamente precarias tan-- to para el campesino como para el trabajador de la ciudad. Es en el campo, en los centros mineros y -- en la industria en general donde se dejó sentir -- con mayor fuerza la urgente necesidad de atender -- estos problemas sociales que en forma aprobiosa -- consumían al trabajador mexicano. Los movimientos-- obreros de Río Blanco, Cananea, Nogales y Santa Ro-- sa son la prueba más elocuente de la situación en-- que se encontraba el trabajador en nuestro país. -- La fórmula que utilizó el gobierno del general Por-- firio Díaz para resolver los problemas planteados-- por los obreros que llevaron a cabo esos movimien-- tos, aunado a otros problemas de trascendencia so-- cial como el del campesino; determinaron en defini-- tiva el que el 20 de noviembre de 1910, el pueblo-- se decidiera por la revolución.

Debemos hacer notar que en los últimos años-- del gobierno del general Díaz, existieron hombres-- que, como Ricardo Flores Magón, se proclamaron de-- fensores de los desposeídos. Flores Magón presi-- diendo el Partido Liberal en el año de 1906, publi-- có un programa que constituye el documento prerre--

volucionario mas importante en favor de un Derecho del Trabajo. Propuso en ese documento reformas urgentes al sistema burgues feudal existente, y haciendo un análisis general de las condiciones económicas de las clases campesina y obrera, sostiene lo siguiente: que en todas las empresas del país - los trabajadores mexicanos deben constituir mayoría; prohibición de trabajo a menores de catorce años; la implantación de una jornada máxima de - - ocho horas; descanso dominical obligatorio; la implantación de los salarios mínimos, la reglamentación de salario a destajo, la prohibición de descuentos y multas al salario del trabajador, la reglamentación de la actividad de los medieros del - servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por accidentes del trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres y muchos - - otros derechos a favor de los trabajadores y que por fortuna para los mismos pronto quedaron plasma dos de manera definitiva en nuestra constitución política de 1917, dando con ello nacimiento a un verdadero Derecho del Trabajo.

Estamos de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva en cuanto sostiene que "el Derecho del Trabajo nació en México con la Revolución constitucionalista", pues dice este autor que salvo algún antecedente sobre riesgos profesionales, nada hay que preceda a las leyes dictadas dentro de aquel régimen, por varios gobernadores. Creemos que es -

cierto, mas consideramos que sí existieron valio--
sos antecedentes que orientaron y alimentaron el -
espíritu del legislador del constituyente de Queréta
taro, pues para citar alguna, ahí tenemos el valiou
sísimo documento de Flores Magón al que en renglo-
nes anteriores hicimos referencia.

CAPITULO II

EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MEXICO
CONTEMPORANEO.

A. LEYES PRECONSTITUCIONALES.

- 1.- Legislación del Estado de Jalisco.
- 2.- Legislación del Estado de Veracruz.
- 3.- Legislación del Estado de Yucatán.

B. CONSTITUCION DE 1917.

A. LEYES PRECONSTITUCIONALES.

No obstante de existir un gran número de leyes que fueron expedidas en diversas Entidades Federativas del país, no habremos de referirnos detalladamente a cada una de ellas, sino que únicamente comentaremos las que por su importancia hayan servido como claro antecedente del Artículo 123 de la Carta Magna del 17.

1. ESTADO DE JALISCO.- La legislación del trabajo en este Estado, se inicia dos meses antes que la de Veracruz, si bien no adquirió la importancia -- que tuvieron las Leyes de Millán y Aguilar, esto es debido a que el movimiento obrero veracruzano -- fue de mayor importancia que el de Jalisco, y también porque estas leyes no consideraron ni la asociación profesional, ni el contrato colectivo de -- trabajo que sí fueron regulados por la legislación de Veracruz y más detalladamente por la de Yucatán. Sin embargo, encontramos que con las leyes de Jalisco se inicia el movimiento legislativo de la Revolución Constitucionalista, y es a Don Manuel -- Aguirre Berlanga, Gobernador del Estado, a quien -- debemos la primera Ley del Trabajo expedida en la República Mexicana.

LA LEY DIEGUEZ.

El 2 de septiembre de 1914, el General Manuel M. Dieguez, superviviente de la huelga de Cananea, promulgó la Ley que lleva su nombre. Esta Ley es --

limitada, pues únicamente consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y almacenes de ropa.

El artículo primero impuso el descanso dominical para todo trabajo público o privado; y estableció como días de descanso obligatorio el 28 de enero, 5 de febrero, 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre.

El artículo quinto limitó la jornada de trabajo en nueve horas diarias, para los trabajadores de almacenes de ropa y tiendas de abarrotes. El artículo séptimo dispuso que todo trabajador disfrutaría de ocho días de vacaciones por año.

Los artículos quince y siguientes señalaron sanciones económicas para los patrones que utilizaran los servicios de los trabajadores en los días de descanso o en vacaciones; que sería de un peso por cada persona que trabajara en esos días o por cada hora que excediera a la jornada máxima.

Finalmente, el artículo veintitrés concedió acción popular para deunciar a los infractores de esta ley.

LEY DEL TRABAJO DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA.

El 7 de octubre de 1914, el gobierno de Jalisco expidió la primera ley en el país con el nom

bre de Ley del Trabajo. Esta Ley reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo; algunas disposiciones sobre previsión social y creó las Juntas Municipales que serían las encargadas de resolver todo conflicto que se suscitara entre los trabajadores y sus patrones.

Encontramos que esta ley emplea en casi todos sus artículos el término obrero, lo que necesariamente limitaba su campo de aplicación.

Así, en su artículo primero da un concepto de trabajador diciendo: "Se entiende por obrero al trabajador minero, agrícola o industrial o de otro género, cuya labor no tenga fines administrativos!" Vemos, pues, que los empleados de oficina, del comercio, etc. etc., no quedaron protegidos por esta ley.

Los puntos más sobresalientes de la ley que comentamos fueron: jornada máxima, jornada a destajo, salario mínimo, protección a los menores de edad, protección a la familia del trabajador, servicios sociales, riesgos profesionales, seguro social y la creación de las Juntas Municipales. Vamos a referirnos brevemente a cada uno de estos puntos.

1.- Jornada Máxima.- El artículo sexto fijó la jornada máxima en nueve horas. La jornada no podía ser continua, por lo que deberían de concederse dos descansos de una hora cada uno.

bre de Ley del Trabajo. Esta Ley reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo; algunas disposiciones sobre previsión social y creó las Juntas Municipales que serían las encargadas de resolver todo conflicto que se suscitara entre los trabajadores y sus patrones.

Encontramos que esta ley emplea en casi todos sus artículos el término obrero, lo que necesariamente limitaba su campo de aplicación.

Así, en su artículo primero da un concepto de trabajador diciendo: "Se entiende por obrero al trabajador minero, agrícola o industrial o de otro género, cuya labor no tenga fines administrativos". Vemos, pues, que los empleados de oficina, del comercio, etc. etc., no quedaron protegidos por esta ley.

Los puntos más sobresalientes de la ley que comentamos fueron: jornada máxima, jornada a destajo, salario mínimo, protección a los menores de -- edad, protección a la familia del trabajador, servicios sociales, riesgos profesionales, seguro social y la creación de las Juntas Municipales. Vamos a referirnos brevemente a cada uno de estos -- puntos.

1.- Jornada Máxima.- El artículo sexto fijó la jornada máxima en nueve horas. La jornada no podía ser continua, por lo que deberían de concederse dos descansos de una hora cada uno.

2.- Jornada a Destajo.- De ella se ocupó el artículo quinto que decía que en los servicios a destajo la retribución sería tal que en nueve horas de labor produjera por lo menos el salario mínimo y que no podría realizarse un trabajo de mayor duración, a no ser que se aumentara proporcionalmente el salario del destajista.

3.- Salario Mínimo.- Después de la publicación de la Ley se dictaron diversas disposiciones que regularon el salario. La Ley de diciembre de 1915, en su artículo quinto fijó en un peso veinticinco centavos el salario mínimo, con excepción del trabajador minero que sería de dos pesos. El salario mínimo en el campo se fijó en sesenta centavos; pero el peón tendría derecho, además del salario, a las siguientes prestaciones; habitación, combustible y agua; pastos para todos los animales domésticos que fueran indispensables para el uso de la familia y para cuatro cabezas de ganado mayor u ocho de ganado menor; igualmente tendría derecho a un lote de mil metros cuadrados cultivable.

4.- Protección a los Menores.- Por mandato del artículo segundo, quedó prohibido el trabajo de los menores de nueve años; se dispuso que los mayores de nueve y menores de doce años, podían ser empleados en labores compatibles con su desarrollo físico siempre que se les permitiera concurrir a la escuela. El salario para estos menores sería de acuerdo con la costumbre del lugar. A los

mayores de doce, pero menores de dieciseis años, - se les fijó un salario mínimo de cuarenta centavos.

5.- Protección al Salario.- En los artículos séptimo y noveno al doce, se consignaron importantes medidas para proteger al salario: el pago debía hacerse en moneda de curso legal, se prohibieron las tiendas de raya, más las existentes podían seguir como giros mercantiles siendo libre el trabajador de comprar o no en ellas y se les prohibió vender mercancías a crédito. Se fijó como plazo para el pago de los salarios una semana determinándose que los salarios menores de un peso veinticinco centavos diarios estaban exentos de embargo, se dispuso que los adeudos de los trabajadores del campo prescribían a los catorce meses de haberse contraído, y finalmente se prohibió reducir los salarios de los trabajadores que percibieran cantidades mayores al salario mínimo, al expedirse las leyes de trabajo.

6.- Protección a la Familia.- De acuerdo con lo dispuesto por el artículo catorce, la esposa y los hijos menores de doce años tenían derecho a una parte proporcional del salario como acreedores alimenticios, que el patrón estaba obligado a entregarles.

7.- Riesgo Profesional.- A través del artículo quince, quedó consignada la obligación de los patrones de pagar los salarios de los obreros que-

sufrieran un accidente o enfermedad ocasionados -- por el trabajo, y en los casos en que resultare -- una incapacidad permanente, una ley especial que -- habría de dictarse, señalaría el monto de la indemnización.

8.- Seguro Social.- El artículo diecisiete -- dispuso que todo trabajador tenía la obligación de depositar un cinco por ciento por lo menos, del importe de sus salarios para la creación de un seguro mutualista.

La Junta Municipal de cada localidad expediría un Reglamento que daría intervención al obrero en el manejo de fondos y control de la mutualidad.

9.- Juntas Municipales.- En virtud del artículo dieciseis de esta ley, se crearon los tribunales que recibieron el nombre de Juntas Municipales que se constituyeron en cada municipio y que fueron tres: una para la agricultura, otra para la ganadería y otra para las industrias de la localidad. Los obreros de cada negociación designarían por voto directo su representante, que junto con el delpatrón concurría a una asamblea general de representantes en la que se nombraba a los miembros de las Juntas para cada una de las secciones mencionadas.

En los artículos restantes se señaló el procedimiento, consignándose que el juicio era verbal y en una sola audiencia se recibían la demanda y -

su contestación, así como las pruebas y los alegatos. La resolución que por mayoría de votos dictaban estos tribunales, no admitía recurso alguno.

2. ESTADO DE VERACRUZ.-- El 19 de octubre de 1914, Don Cándido Aguilar promulgó la Ley del Trabajo -- del Estado. Quince días antes el Gobernador Manuel Pérez Romero, había establecido el descanso semanal obligatorio en todo el Estado. Al igual que la legislación de Jalisco, estas leyes podrían parecerse en la actualidad como rudimentarias; pero -- el caso es que en su época tuvieron enorme resonancia y la importancia que hoy en día encontramos en ellas es que sirvieron para preparar la legislación futura, particularmente la discusión y aprobación del Artículo 123 de la Constitución de 1917.

La Ley del Trabajo de 19 de octubre, reglamentó la jornada de trabajo, fijándola en nueve horas (art. nueve); impuso el descanso obligatorio -- en los domingos y días de fiesta nacional (art. -- tres); dispuso que el salario mínimo que percibirían los trabajadores sería de un peso diario y -- que podía pagarse por día, por semana o por mes -- (art. quinto). Se estableció además que cuando el obrero viviera en las haciendas, fábricas o talleres bajo la dependencia inmediata del patrón, independientemente del pago de su salario tendría derecho a alimentos (art. sexto). También declaró extinguidas las deudas contraídas por los campesinos a favor de sus patronos, y prohibió el estableci--

miento de tiendas de raya (art. quinto y decimo---cuarto).

En materia de previsión social, la ley que comentamos contenía medidas amplísimas; pues disponía que además de la asistencia médica, medicinas y alimentos, el trabajador enfermo tenía derecho al pago de su salario por todo el tiempo que durare la incapacidad. Estos derechos se hacían extensivos a los obreros que hubieren celebrado contrato a destajo o a precio alzado (art. séptimo). Además se dispuso que los dueños de establecimientos industriales o de negociaciones agrícolas, tenían la obligación de mantener por su cuenta hospitales, enfermerías y escuelas para la curación y educación del trabajador (art. noveno y décimo).

Se implantó la inspección del trabajo como una facultad del Estado y se crearon las Juntas de Administración Civil, encargadas de oír las quejas de obreros y patronos con facultades para dirimir las diferencias entre ellos (art. once y doce).

Finalmente, la ley fijó sanciones para los infractores, que iban desde la imposición de una multa de cincuenta a quinientos pesos, hasta el arresto de ocho a treinta días, penas que se duplicarían en caso de reincidencia (art. dieciseis).

El 6 de octubre de 1915 fue promulgada en Veracruz, la primera ley de Asociaciones Profesionales. Esta Ley fue creada con el fin de fomentar la

capacidad cívica del proletariado, pues en los considerandos de la Ley se decía: "Para formar y fo--mentar la capacidad cívica de cada proletario, es indispensable despertar la conciencia de su propia personalidad, así como su interés económico. Para lograr esto, los trabajadores deben asociarse y po--der así gozar de los beneficios de su trabajo y --realizar las promesas de la revolución. Ninguna --ley hasta ahora ha impartido la debida protección-- a las sociedades obreras, como lo hace con las so--ciedades capitalistas".

La ley define a la asociación profesional en su artículo primero diciendo: "Llámase asociación-- profesional a toda convención entre dos o más per--sonas que ponen en común, de un modo temporal o --permanente, sus conocimientos o su actividad, --con un fin distinto al de distribuirse utilidades".

El artículo segundo agrega: "Las asociacio--nes profesionales de personas, ejerciendo la misma profesión, oficios similares o profesiones conexas, que concurren al establecimiento de fines o produc--tos determinados, podrán ser constituídas libremen--te, conforme el artículo noveno de la Constitución Mexicana".

El artículo tercero se encarga de definir al sindicato: "Llámase sindicato a una asociación pro--fesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su -

carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia".

Vemos que las anteriores definiciones de asociación profesional son un tanto ambiguas y mas -- bien se basan en el concepto de derecho civil que de ellas se tenía. Y sólo en el artículo tercero, -- encontramos ya una amplia definición del sindicato, marcándose con cierta precisión sus principales finalidades.

En el resto de los artículos se regularon -- los requisitos para poder constituir sindicatos, -- haciendo obligatorio el registro ante las Juntas -- de Administración Civil; se les dotó de personalidad jurídica y se estableció la libertad absoluta para el ingreso de sus miembros, salvo que para -- ello el sindicato tuviera causa justificada para -- negárselo a un trabajador.

Finalmente se fijaron sanciones para el patrón que se negara a tratar con el sindicato.

Es innegable la importancia que tuvo esta -- ley para el movimiento obrero en México. El maestro de la Cueva, comentando esta ley nos dice: "La Ley de Agustín Millán fue de extraordinaria importancia. México no prohibió en forma expresa, como

se hizo en Francia con la Ley Chapelier, la asociación profesional, pero tampoco estaban autorizadas por las leyes, lo que permitió que durante la época del general Porfirio Díaz fueran perseguidas -- por los tribunales, a pretexto de que cometían los delitos de ataques a la libertad de comercio e industria y a las garantías individuales". (1)

3. ESTADO DE YUCATAN.-- El general Salvador Alvarado, siendo Gobernador de Yucatán, promulgó el 14 de mayo de 1915 una ley en virtud de la cual se -- creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje en el Estado. El 11 de diciembre del mismo año se promulgó la Ley del Trabajo. Esta Ley, -- además de ser la mas completa de todas las que hasta aquí hemos estudiado, representa el primer intento serio para realizar una verdadera reforma social del trabajador mexicano.

También representa una de las legislaciones más avanzadas de esa época, no sólo en México, sino en el mundo entero.

El maestro De la Cueva opina que la obra legislativa del general Alvarado es uno de los más interesantes ensayos del movimiento constituciona-- lista, y en efecto, encontramos en esta Ley conceptos tan novedosos y elevados que aventajan en mucho a las legislaciones de Jalisco y Veracruz, de las que ya nos ocupamos con antelación.

(1).--De la Cueva, Op. Cit. pág. 102.

Los puntos de mayor importancia de esta Ley, por su originalidad y avanzado pensamiento, lo -- constituyen sin duda la creación de las autorida-- des del trabajo: las Juntas de Conciliación, el -- Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Traba-- jo; puesto que a estos organismos se encomendó la-- vigilancia, la aplicación y el cumplimiento de la-- Ley.

Conforme al artículo 25, las Juntas de Conci-- liación y el Tribunal de Arbitraje eran los orga-- nismos encargados de aplicar la Ley. El citado pre-- cepto establecía: "Para resolver las dificultades-- entre trabajadores y patronos, se establecen Jun-- tas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, -- con la organización y funcionamiento que expresa -- esta Ley. Estas Juntas y el Tribunal de Arbitraje-- obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su -- extensión las leyes de trabajo, teniendo completa-- libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta -- legislación. Esta organización, en esencia, consti-- tuye un poder independiente, de manera que el tra-- bajo y el capital ajusten sus diferencias automáti-- camente, buscando siempre la forma más justa para-- ambos sin acudir a las huelgas que siempre son no-- civas para los intereses de todos". (2)

Observamos que las facultades de estos tribu-- nales eran amplísimas, ya que además de gozar de -- un amplio poder ejecutivo para decidir todas las --

(2).-Mario de la Cueva, Op. Cit. pág. 106.

cuestiones relativas al fenómeno económico, a ellos correspondía ir ajustando las relaciones entre el capital y el trabajo, procurando nivelar el desarrollo de la industria con el mejoramiento en las condiciones del trabajador, ajustes que se irían logrando a través de los fallos dictados por los tribunales.

Vemos con ello que la Ley no era rígida en sus disposiciones, sino que sólo fijaba un mínimo de condiciones a favor de las clases laborantes, y serían los tribunales del trabajo quienes las mejorarían en beneficio de aquéllos; procurando para ese efecto la celebración de convenios industriales entre las organizaciones de trabajadores y patronos, como medida de aveniencia entre capital y trabajo.

El Departamento del Trabajo quedó instituído por virtud del artículo 20 de la Ley, con las funciones y atribuciones que el mismo precepto le confería: "Además de las Juntas de Conciliación y del Tribunal de Arbitraje que harán efectiva esta Ley, se instituye el Departamento del Trabajo, que se ocupará de colaborar por el perfeccionamiento de esta Ley, suministrar información de los asuntos industriales, coleccionar estadística, estudiar el problema de emigración y colonización, administrar los trabajos cooperativos que se emprendan por el gobierno del Estado, efectuar la construcción de casas para obreros, procurar el seguro - -

sobre accidentes y vigilar que las compañías que - se formen no exploten abusivamente la necesidad pública, reglamentar y vigilar la Sociedad Mutualista del Estado". (3)

De acuerdo con el artículo transcrito, el Departamento del Trabajo, además de ser un órgano de consulta para los tribunales de la Materia, debía desarrollar otras funciones como es el estudio del problema económico-social desde todos los puntos de vista. Esto es debido a que la misión de la Ley que comentamos, no era únicamente de evitar la explotación de las clases laborantes, sino que su finalidad se extendía al logro de una transformación total del régimen económico. Así fué como la Ley del Trabajo quedó estrechamente vinculada a otras leyes que perseguían el mismo propósito: La Agraria, La de Hacienda, La del Catastro y La del Municipio Libre, conocidas en Yucatán como Las Cinco Hermanas.

Otras disposiciones trascendentales de esta Ley, son las que se refieren a la jornada de trabajo, las que fijaron el salario mínimo y las que determinaron la responsabilidad del patrón en los casos de accidentes del trabajo.

Así, por mandato de los artículos 71 y 73 se implantó la semana de cinco días y medio, fijándose jornadas distintas para los diferentes trabajos

(3).-Tomado de De la Cueva, Op. Cit. pág. 108.

ocho horas y media en las oficinas públicas y cuarenta y ocho a la semana; ocho horas diarias y cuarenta y cuatro por semana para los campesinos, carpinteros, herreros, albañiles, etc.; ocho horas y media y cincuenta y una por semana en hoteles, fondas y cafés, etc.

Los artículos 84 y 85 definieron lo que debería considerarse como salario mínimo; artículo 84- "El criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesite un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación, casa y vestido, dada su condición social; debiendo además de estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones sociales que el hombre necesita para elevar su espíritu".

El artículo 85 agregaba: "Se deberá tener presente que no se trata del salario mínimo para sostener la situación actual del trabajo, sino del que se necesita para colocarle en condición mejor de la en que hasta ahora ha vivido".

Es innegable el espíritu de reivindicación para el trabajador, que campea en los conceptos que se plasmaron en los artículos transcritos, más aun cuando ya vimos que la Ley Alvarado dejaba abierta la posibilidad de que los Tribunales del Trabajo, intervinieran para lograr una justa distribución de la riqueza.

Finalmente los artículos 104 y 105, determinaron lo que la Ley consideraba accidente del trabajo: Artículo 104.- "Para los efectos de la presente ley, entiéndese por accidente toda lesión -- corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta -- ajena". Artículo 105.- "El patrono es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo y en el ejercicio de la profesión o trabajo que realizan, a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente".

Relacionado el contenido de los dos artículos anteriores, encontramos que la definición de accidente del trabajo es bastante amplia y tiene la ventaja de suprimir las excluyentes de responsabilidad del patrón, dejando subsistente únicamente la de fuerza mayor, terminando así con la vieja doctrina según la cual el patrón quedaba exento de toda obligación de indemnizar, cuando probaba que no había culpa de su parte en el accidente ocurrido.

B. LA CONSTITUCION DE 1917.

Después del estudio que hemos realizado acerca de las leyes más importantes expedidas en los Estados de la Federación, y que consideramos fueron los antecedentes más cercanos para el Constituyente de Querétaro; es ahora en este inciso donde llegamos al fin que perseguimos en este capítulo:-- la realización concreta de un Derecho del Trabajo.

Es el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, el que consagra los principios elementales del Derecho Mexicano del Trabajo. Contiene este artículo un catálogo de derechos mínimos de la clase trabajadora, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria y a través de la contratación individual o colectiva. El propósito del constituyente fue señalar las bases para una reglamentación posterior que armonizara los dos factores de la producción: capital y trabajo.

Veamos brevemente cuales fueron los orígenes de este precepto que elevó al rango de garantía -- Constitucional al Derecho del Trabajo.

El 10. de diciembre de 1916, se instaló en la Ciudad de Querétaro el Congreso Constituyente -- convocado por Don Venustiano Carranza, cuyos trabajos culminarían con la promulgación de la Constitución de 1917. El proyecto de constitución presentado por el Jefe de la Nación, al que se dió lectura en la sesión del día 6 del mismo mes, en su estruc

tura seguía el molde clásico de una constitución - federal y democrática, sustituyendo el apartado de los Derechos del Hombre por el título de Garantías Individuales; pudiéndose afirmar que el proyecto - presentado originalmente, no contenía innovaciones de trascendencia en relación a la Constitución de- 1857, ya que solo consignaba ciertas adiciones, -- las que correspondían a los artículos quinto y se- tenta y tres, fracción X; y que al discutirse, par- ticularmente el artículo quinto, surgió la inquie- tud en la mayoría de los diputados constituyentes- de incluir dentro de la constitución una reglamen- tación del trabajo.

El párrafo final del artículo quinto decía:- "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".

Y la fracción X del artículo setenta y tres- disponía: "El Congreso tiene facultad: "...Para le- gislar en toda la República sobre minería, comer- cio, instituciones de crédito y trabajo".

No parece que en principio hubiera tenido Ca- rranza la idea de incluir en la Constitución un tí- tulo sobre el trabajo. Tenía la intención de pro- mulgar una ley sobre esta materia que remediara el malestar social; pero, como ya apuntamos, la idea-

de transformar el Derecho del Trabajo en garantía constitucional surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien llegó a esa conclusión por los resultados obtenidos en su Estado con la Ley Alvarado.

La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo quinto, incluyó en él el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó como obligatorio el descanso semanal.

En el curso de las sesiones los diputados -- Aguilar, Jara y Góngora presentaron una moción al artículo quinto, en la que se propugnaba por la -- igualdad de salarios para trabajos iguales; por un derecho de indemnización por accidentes profesionales, y finalmente porque los conflictos entre el -- capital y el trabajo se resolvieron por comités de conciliación y arbitraje.

Por su parte, la diputación de Yucatán que -- ya traía la experiencia obtenida en aquella península, derivada de las leyes laborales que dió Alvarado, presentó también una iniciativa de reforma -- por conducto del diputado Héctor Victoria --trabajador ferroviario de aquel Estado-- y cuyo discurso -- unificó el criterio del Congreso, sobre la idea de que se elevasen a la categoría de garantía constitucional, los derechos de los trabajadores. En su-

discurso Victoria dijo: "Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo quinto en la forma que lo presenta la comisión, así como con el proyecto del C. Primer Jefe, porque en ninguno de los dictámenes se trata el problema obrero con el respeto y atención que se merece... En consecuencia, soy de parecer que el artículo quinto debe ser adicionado, es decir, debe ser rechazado el dictamen para que vuelva a estudio de la comisión y dictamine sobre las bases constitucionales acerca de las cuales -- los Estados deben legislar en materia de trabajo... Por consiguiente, el artículo quinto a discusión, en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: Jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc". (4)

Ya para entonces el diputado Heriberto Jara, en elocuente intervención, había hecho una crítica al concepto formal de constitución diciendo: "... los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación probablemente hasta encontrarán ridícula esta proposición: ¿cómo va a consignarse en una constitución la jor-

nada máxima de ocho horas al día?; eso, según - - ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente esa tendencia, esa teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución, (5) tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llaman los señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo... De ahí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna hayan quedado como reliquias históricas".

En este orden de ideas, el diputado Froylán-Manjarrez hace uso de la tribuna y manifiesta: "...no me importa que esta Constitución esté o nó dentro de los moldes que previenen los jurisconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías a los trabajadores..."

En otra parte de su discurso Manjarrez hizo ver la conveniencia de que se dedicara un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones de -- trabajo, pues argumentó que por ser muchos los puntos que deberían de tratarse, resultaba imposible que quedaran comprendidos en el artículo quinto, - por lo que propuso que la comisión de estudio presentara un proyecto que comprendiera todo un título de la Constitución a la materia de trabajo.

(5).-Se refería a la Constitución de 1857.

Con palabras y pensamientos encendidos de pasión y con discursos plenos de sinceridad, brillantez y serenidad fueron tomando la palabra uno a uno los más ilustres constituyentes, tales como Ca yetano Andrade, Rubén Martí, Dionisio Zavala, Jorge Bond Bersen, David Pastrana, Josafat Márquez, Porfirio del Castillo, Luis F. Martínez, Alfonso Gravioto, Luis G. Monzón, José Natividad Macías, Francisco J. Mújica, y muchos más; todos ellos con el sentimiento más noble y puro: la reivindicación del trabajador mexicano.

Así fue como en la sesión del 28 de diciembre tomó la palabra el licenciado José Natividad Macías para presentar, en nombre de Carranza, un proyecto de bases sobre trabajo que con ligeras modificaciones se transformó en el artículo 123 de la Constitución, Título VI, y que lleva por rubro Del Trabajo y de la Previsión Social.

La teoría del artículo 123, tal como lo expone el maestro Trueba Urbina, es en el sentido de que el mencionado precepto "...protege no sólo al trabajo económico, el que se realiza en el campo de la producción económica, sino el trabajo en general, el de los empleados comerciales, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, deportistas, técnicos, etc. La grandiosidad del derecho mexicano del trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio o viven de su trabajo; consigna derechos socia

les para la reivindicación de la clase trabajadora, que al ser ejercidos por ésta no sólo transformarán las estructuras económicas socializando los bienes de la producción, sino impondrán las bases para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres, al amparo del humanismo proletario que se deriva del mencionado precepto legal.

"Los nuevos estatutos sociales transformaron el Estado moderno partiéndolo en dos: el Estado -- propiamente político, con funciones públicas y sociales inherentes al Estado burgués, y el Estado - de derecho social, con atribuciones exclusivamente sociales, provenientes del artículo 123". (6)

Más adelante agrega el autor de la Teoría Integral, que "en general todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora.

"El artículo 123, continúa diciendo el maestro, nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico, cuanto del trabajo en general, - - aplicable, por supuesto, a toda persona humana que presta a otra un servicio personal, cualquiera que

(6).-Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, Editorial Porrúa, S.A. México 1970, pág. 108.

sea el servicio. No ocurrió con nuestro precepto -- laboral como en otros países, en que el derecho -- del trabajo originariamente era la ley tuitiva del obrero industrial para extenderse después a otros -- trabajadores. Por esto se habla del tránsito del -- derecho industrial al derecho del trabajo y de és- te al derecho de la actividad profesional, así co- mo también de su universalización y de su absor- -- ción por el derecho de seguridad social. El dere- -- cho mexicano del trabajo, en su contenido, no sólo es un estatuto fundamental de lucha contra el capi- talismo, sino contra el imperialismo y colonialis- mo interno y regional". (7)

CAPITULO III
CONCEPTO Y DEFINICION DE -
TRabajADOR.

- 1.- Generalidades.
- 2.- Concepto de Trabajador.
- 3.- Definición de Trabajador.

1. GENERALIDADES.

El concepto "trabajador" es el elemento básico del Derecho del Trabajo, ya que el contenido -- esencial de la legislación laboral es fijar y tutelar los derechos de los trabajadores.

En torno de este concepto se ha desarrollado la fuerza expansiva del derecho del trabajo, pues bien es cierto que de acuerdo con los datos que -- nos aporta la historia la legislación laboral en -- sus inicios tendió a proteger únicamente al obrero industrial, o lo que es lo mismo, al trabajo material, vemos también que rápidamente fue ampliando su órbita de aplicación hasta comprender al trabajador intelectual, al técnico, al alto empleado y al profesionalista en general; cuyas relaciones de -- trabajo se pensaba que no tenían cabida dentro de este Derecho, dejándose su regulación al Derecho -- Civil o Mercantil, en grave perjuicio para estos -- trabajadores ya que por una falla del legislador -- en la aplicación del concepto de trabajador, dejaba fuera de la regulación laboral a un importante sector y que debido al desarrollo de la industria en nuestro país, cada día es más determinante para el buen funcionamiento de las grandes empresas.

Afortunadamente, la evolución dinámica del -- Derecho del Trabajo ha hecho desaparecer casi totalmente el error de querer distinguir entre trabajo material y trabajo intelectual, y podemos decir

que en la actualidad tal distinción carece de importancia jurídica, pues ambas actividades se encuentran igualmente reguladas y tuteladas por nuestra legislación laboral.

Nuestro estudio se enfoca a demostrar que nuestra Ley vigente no es justa en la distinción que hace de los trabajadores y de las prestaciones que a los mismos corresponde, problema que en capítulo aparte analizaremos en toda su amplitud.

2. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo ocho nos dice que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". (1)

Las conclusiones que podemos desprender del concepto anterior son:

a).- Que el trabajador que presta el servicio debe ser una persona física; careciendo de importancia, de acuerdo con la ley, el sexo de la misma, esto es, que no existen taxativas en nuestra legislación por lo que toca al trabajo de las mujeres y sólo podríamos considerar a este respecto, ciertas limitaciones que la misma ley señala en cuanto a la mujer; pero en principio, y de conformidad con el artículo 164 del ordenamiento legal mencionado, las mujeres tienen los mismos dere

(1).-Nueva Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1970.

chos y las mismas obligaciones que los hombres, -- con las modalidades consignadas en la propia ley.

Cabe aclarar que otra limitación al trabajo-remunerado de las mujeres, la encontramos en los -- artículos 168 y 169 del Código Civil, ya que el -- primero asigna a la mujer casada la dirección y -- cuidado de los trabajos del hogar, y el segundo la autoriza a desempeñar un empleo, ejercer una profesión, industria, oficio o comercio, siempre y cuando ello no perjudique a la misión que le impone el artículo anterior. Por otra parte, el marido tiene acción para impedir que la mujer desarrolle trabajo remunerado, siempre y cuando funde su oposición en la ley, y él haga frente a las necesidades económicas del hogar.

La mayoría de edad en materia laboral es la- de 16 años, pues aun cuando la propia ley permite- el trabajo de los mayores de 14 y menores de 16, - establece una serie de taxativas tanto para la ce- lebración del contrato de trabajo como para el cumplimiento del mismo. El artículo 174 de la Ley Fe- deral del Trabajo, impone como requisito indispen- sable a los mayores de catorce y menores de dieci- seis años, la obtención de un certificado médico - que acredite su aptitud para el trabajo y la obli- gación que tienen de someterse periódicamente a -- exámenes médicos conforme lo ordene la Inspección- del Trabajo. Agrega que sin el certificado médico, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Por lo que respecta al desarrollo del trabajo de los menores, éste está sujeto a una serie de modalidades que muchas veces, al celebrar un contrato de trabajo, el patrón olvida. En efecto, ni las mujeres, ni los mayores de catorce años, pero menores de dieciseis, pueden trabajar jornada extraordinaria; ni desempeñar labores industriales nocturnas o insalubres o peligrosas, etc. Los menores ni siquiera pueden trabajar la jornada ordinaria, ya que de acuerdo con el artículo 177 del Código Laboral la jornada de trabajo de los menores de dieciseis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Agrega que entre los distintos períodos de la jornada los menores disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

b).- La prestación del servicio debe ser personal y así lo exige tanto la doctrina como la ley, ya que de lo contrario, si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos frente a otra figura jurídica: el intermediario.

El maestro Castorena nos dice que este elemento es fundamental, ya que "si el trabajador estuviera en posibilidad de sustituir su trabajo por medio de un útil o de una máquina 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 objeto del contrato sea el trabajo. El trabajador o trabajadores que ejecutan el servicio, no lo son de quien recibe el trabajo, aunque las consecuencias del trabajo las aprovechen, sino de la empresa que hace la organización, para ofrecer el -- servicio público, para satisfacer una necesidad. -- Más claro, la empresa realiza una organización para que sus trabajadores presten su trabajo personal a sus clientes. Artículo 20 y 21". (2)

c).- La subordinación en la prestación del -- servicio. El concepto subordinación ha sido muy -- discutido por los tratadistas de la materia; unos alegan que es un resabio de la autoridad burguesa -- que los patrones ejercían sobre sus trabajadores, -- pero que ya no corresponde a la realidad actual; -- otros sostienen en forma menos radical, que para -- saber si existe o nó relación de trabajo, debe de -- atenderse menos a la dirección real o subordina -- ción, y más a la posibilidad jurídica de que esa -- dirección exista.

El maestro Trueba Urbina, al comentar el precepto que analizamos en relación a la subordina -- ción, dice: "La disposición es repugnante porque -- discrepa del sentido ideológico del artículo 123 -- de la Constitución de 1917 y especialmente de su -- mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposi -- ción de motivos del proyecto del artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y patrones serían (2).-J. Jesús Castorena, Op. Cit. pág. 65.

igualitarias, para evitar el uso de términos que - pudieran conservar el pasado burgues de "subordina- ción" de todo el que presta un servicio a otro.

"Si el trabajo es un derecho y un deber so- cial, es absurdo que para caracterizar la naturale- za del trabajo se tenga que expresar que ese traba- jo debe ser subordinado. Por otra parte, el concep- to de subordinación ya no caracteriza en esta hora al "contrato de trabajo evolucionado", como dijo - Macías en el Congreso Constituyente. El concepto - de subordinación se considera como un resabio de - aquella vieja autoridad que tenían los patrones so- bre los trabajadores, recuerda el contrato de tra- bajo del derecho civil y las "locatios" donde el - patrón era el amo, en tanto que el trabajador un - esclavo, un "subordinado". Los autores modernos -- del derecho del trabajo desechan el concepto de su- bordinación, para caracterizar el contrato o rela- ción laboral. El concepto de subordinación se ins- pira en el artículo 2578 del Código Civil de 1871!" (3).

Agrega el maestro que la obligación que tie- ne el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cum- plimiento de un deber.

Nosotros creemos que el problema radica no - en el significado mismo del concepto subordinación,

(3).-Nueva Ley Federal del Trabajo, pág. 21.

sino en la forma en que ha sido enfocada su interpretación por aquellos que discrepan de su contenido, pues consideramos que en derecho del trabajo - al vocablo subordinación le corresponde un significado en cierta forma distinto al que le pudiere corresponder en el Derecho Civil. Esto es, no debe - estarse al sentido gramatical del término sino al efecto jurídico del mismo.

El trabajador al poner su fuerza de trabajo a disposición del patrón, también se está obligando a obedecer a éste en cuanto a aceptar la dirección en la realización del trabajo contratado, y - si bien pudiera decirse que el profesionista, el técnico o el alto empleado no necesitan de una dirección constante de parte del patrón, esto sólo - sería verdad en cuanto a la aplicación de los conocimientos profesionales, pero en el fondo, tanto - el profesionista como el técnico y el alto empleado están sujetos a las normas establecidas dentro de la empresa en que prestan sus servicios, pues - no son trabajadores independientes.

El criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en cuanto al asunto que nos ocupa, - es el siguiente: "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, Noviembre de 1957).

3. DEFINICION DE TRABAJADOR.

La Ley vigente no da propiamente una definición de trabajador, sino más bien se refiere al -- concepto de trabajador al que nos hemos referido -- en el punto anterior, y así vimos que en su artículo ocho dice que "trabajador es la persona física -- que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Agrega que para los efectos de este precepto "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

En cuanto al punto que analizamos, notamos -- que la Ley vigente es más técnica y precisa que la Ley anterior que definía al trabajador diciendo: -- "Trabajador es toda persona que presta a otra un -- servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

Nosotros creemos que la definición de trabajador debe ser la siguiente:

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

Ahora bien, analizando la definición anterior encontramos como primer elemento que única --

mente las personas físicas, hombre o mujer, pueden adquirir el carácter de trabajadores cuando prestan un servicio personal a otra.

El segundo elemento que encontramos en la definición es que el servicio prestado por la persona física, bien puede ser intelectual o material; o como decía el artículo tercero de la Ley de 31, de ambos géneros.

Tanto la doctrina como la Jurisprudencia han tratado de distinguir entre trabajo intelectual y trabajo material, dando diferentes puntos de vista al respecto. Nosotros ya manifestamos que actualmente este problema carece de importancia jurídica, por haber quedado definitivamente regulado por la legislación laboral vigente los dos tipos de trabajo: intelectual y material.

Un tercer elemento de la definición que analizamos es el que se refiere a la subordinación -- del trabajador en la prestación del servicio, y es el poder jurídico del patrón de disponer de la -- fuerza de trabajo de la persona física de que se trate y la obligación de ésta de obedecer al patrón en lo que concierne al trabajo contratado.

Como cuarto y último elemento tenemos que el servicio que preste la persona física, debe ser retribuido, esto es, debe ser a cambio del pago de un salario.

La Suprema Corte de la Nación ha advertido,-

BIBLIOTECA CENTRAL

U. N. A. M.

y esto es fundamental para la existencia de la relación de trabajo, "que el servicio prestado tiene que ser retribuido. Su gratuidad suprime el carácter de trabajador. Por ello queda fuera de este -- concepto el trabajo familiar, prestado como ayuda o colaboración, sin percibir salario. No es el grado de parentesco, sino la gratuidad en el servicio lo que determina la inexistencia de la relación de trabajo entre familiares. (Tesis sustentada en Amparo directo 399/57, Ezequiel May, Enero de 1958).

El salario es por otra parte la fuente única, o por lo menos la principal, de subsistencia para el trabajador. De ahí que tenga un carácter alimenticio que constantemente se le reconoce por la doctrina y la jurisprudencia, ya que el salario constituye para el trabajador el medio para poder satisfacer las necesidades alimenticias de él y de su familia.

Salario, etimológicamente viene del vocablo "salarium" y fue la forma de pago que se usó en algunos países de la antigüedad, consistente en entregar al trabajador una determinada cantidad de sal, por los servicios prestados.

La palabra sueldo es hasta cierto punto equivalente, y procede de "soldada", que era la paga que recibía por sus servicios el hombre consagrado al servicio de las armas. Estos han sido sin lugar a dudas los primeros asalariados en el régimen de prestación de servicios, y de ahí la procedencia -

de los vocablos: salario y sueldo. (4)

En nuestra Ley Federal del Trabajo, el concepto de salario nos lo da el artículo 82 que dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Vemos que el concepto de salario contenido en el precepto transcrito, resulta comprensible al referirlo a la retribución derivada del trabajo, ya que en definitiva, el salario es el precio del servicio prestado.

Ya para terminar diremos que el salario que recibe el trabajador a cambio de ceder al patrón todos sus derechos sobre el trabajo realizado, abarca la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios. En tal sentido el artículo 84 de la Ley Laboral vigente, dispone: -- "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo"

El Licenciado Juan B. Climent Beltrán, al comentar el artículo 84, dice: "El artículo 84 de la Ley vigente, al señalar que forma parte integrante del salario "cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo", mo-

(4).-Guillermo Cabanellas, El Derecho del Trab. y sus Contratos, Ed. B. Aires, 1945, pág. 363.

difica en forma explícita el texto del artículo 86 de la Ley abrogada que decía: "cualquier otra cantidad que se entregue a un trabajador a cambio de su labor ordinaria". (5)

Y continúa diciendo el comentarista citado, - que "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".

(5).-Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales.- Comentarios y Jurisprudencia, Ed. Esfinge, México, 1971, pág. 81.

CAPITULO IV

EL DESPIDO.

- 1.- Distinción entre despido y retiro del trabajador.
- 2.- El despido justificado.
- 3.- El despido injustificado.
- 4.- Consecuencias del despido-injustificado.

1. DISTINCION ENTRE DESPIDO Y RETIRO DEL TRABAJADOR.

El incumplimiento de las obligaciones que --emanan de la relación de trabajo, ya sea por parte del trabajador o ya sea por parte del patrón, si el incumplimiento es grave da lugar al despido en el primer caso, o al retiro del trabajador en el --segundo; y de esta manera, por decisión unilateral, se da por terminada la relación de trabajo.

El despido equivale a la terminación de la --relación de trabajo por decisión del patrón, --teniendo o no causa legal para hacerlo; ya que en todo caso, si el patrón alega tener causa legal para despedir al trabajador, tendrá que comprobar en --juicio ante el tribunal correspondiente la causa --justificada del despido.

El retiro del trabajador, por el contrario, --es la decisión tomada por el propio trabajador de separarse de su trabajo cuando hay incumplimiento --por parte del patrón de una o varias de las obliga--ciones que la ley le impone a favor de aquél, y --que en su mayoría se encuentran contenidas en el --artículo 51 del Código del Trabajo, con derecho a--que se le indemnice en los términos de la ley, --siempre que pruebe la causa justificada de su sepa--ración.

Cabe aclarar que nuestra ley laboral no hace ninguna distinción entre despido y retiro, y usa --

indistintamente el término "rescisión" para ambos casos. Así el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo dice: "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Nosotros estamos de acuerdo con el maestro Trueba Urbina quien al comentar el artículo transcrito advierte que el vocablo "rescisión" es de abolengo civilista, y agrega que la terminología laboral del artículo 123, apartado A, Fracción XXII, de la Constitución, cuando trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 del Código Laboral, la palabra "rescisión" por la de retiro que es la correcta en el derecho del trabajo". (1)

2. EL DESPIDO JUSTIFICADO.

En el punto anterior enunciamos que el trabajador que incumple las obligaciones que emanan de la relación de trabajo, si el incumplimiento es grave faculta al patrón a dar por terminada la relación laboral por medio del despido.

El despido justificado se entiende como una pena o sanción impuesta al trabajador como conse--

(1).--Nueva Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1970.

cuencia de la comisión de una falta, de tal manera grave que amerite y faculte al patrón agraviado para resolver de pleno derecho la terminación de la relación individual de trabajo existente entre las partes que la habían celebrado; esto es, el despido justificado extingue una relación jurídica preestablecida, sin responsabilidad para el agraviado y en perjuicio del que la provoca.

El maestro Mario de la Cueva, dice que por rescisión o despido debe entenderse como "...la facultad que otorga la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para dar por concluída ésta cuando el otro miembro de la relación comete una falta o incumple sus obligaciones". (2)

De lo anterior se desprende, tal como lo hemos venido sosteniendo, que la rescisión o despido justificado es un derecho que se concede en forma unilateral a una de las partes, con el único requisito de apegarse a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, y de esta manera queda terminada la relación de trabajo por causas imputables al trabajador.

Los artículos 46 y 47 de la Ley Laboral, señalan de manera específica en cuanto a la forma y términos como opera la rescisión o despido. El despido justificado por ser una sanción, tiene el carácter de una medida de ejecución en vías de hecho,

(2).-Op. Cit. pág. 21, T. I.

motivo por el cual se produce con la sola manifestación del interesado y sin que éste tenga necesidad de recurrir a las autoridades del trabajo, -- pues así lo disponen los preceptos citados de la Ley, en favor del patrón y bajo la responsabilidad de éste.

El despido justificado como un derecho que concede la ley al patrón, lo encontramos en el artículo 47 de la ley de la materia que en forma limitativa enumera los hechos que pueden motivarlo.

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

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

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de-

sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

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

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

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

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

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

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter re-

servado, con perjuicio de la empresa;

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

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

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

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

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

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

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

El comentario que podemos hacer acerca del -

artículo 47 transcrito, es en el sentido de que la rescisión debe fundarla el patrón precisamente en la causa o causas que el propio artículo señala, -- pues aunque de conformidad con la fracción XV, que dan abiertas a la interpretación, otras faltas, -- análogas y de igual manera graves, los patrones de ben tener mucho cuidado cuando traten de fundar la rescisión en esta fracción XV, ya que de no hacerlo así, la mencionada fracción puede resultar una verdadera trampa mortal para ellos.

Por otra parte, cabe hacer notar la obligación para el patrón contenida en la parte final de la disposición transcrita, de hacer del conocimiento del trabajador por escrito, de la fecha y causas de la rescisión o despido. Esta obligación patronal tiene por objeto configurar la causal y cau sales de despido y la fecha en que éste surte efectos, impidiendo con ello que se deje al trabajador en estado de indefensión si es que no se conforma con la rescisión y ocurre a los tribunales del tra bajo a ejercitar las acciones que la ley le concede.

Creemos importante aclarar que en nuestro de recho del trabajo, la rescisión pertenece más bien a la categoría de los derechos subjetivos que desde Chiovenda se les denominaba "potestativos". El derecho potestativo según el distinguido autor -- italiano, citado por el no menos distinguido autor del mismo origen Piero Calamandrei, queda plasmado

en el concepto vertido por el maestro Mario de la Cueva en el párrafo que a continuación transcribimos:

"El titular de un derecho no espera su satisfacción de la voluntad de un obligado, sino que se agota en el poder de influir con su manifestación de voluntad sobre la condición jurídica del otro, sin el concurso de la voluntad de éste". (3)

Con base en lo anterior afirmamos que en la legislación laboral mexicana, la rescisión es un derecho potestativo; ya que para que el trabajador se separe de su trabajo por causas imputables al patrón, o que éste lo despidiera, no se requiere acudir necesariamente con antelación al Tribunal del Trabajo, sino que basta la sola manifestación de la voluntad del trabajador o del patrón, y esta volunta unilateral es suficiente para influir en la esfera jurídica de la contraparte, sin que para ello se necesite el consentimiento de la última, y tiene como consecuencia de facto que el trabajador deje de prestar sus servicios al patrón.

Otro aspecto significativo de la facultad potestativa en la rescisión, consiste en que tanto el patrón como el trabajador; pueden dejar de hacer uso de su derecho, es decir, el patrón agraviado por falta o incumplimiento del trabajador, puede dejar de hacer uso de su derecho de rescisión y perdonar al trabajador.

(3).-Op. Cit. pág. 755, T. I.

3. EL DESPIDO INJUSTIFICADO.

Después de haber analizado cuándo y por qué causas el trabajador puede encontrarse frente a la rescisión o despido justificado, en este apartado pretenderemos fijar el lado contrario de esta figura jurídica.

El despido injustificado consiste en la privación del empleo sin que medie causa legal imputable al trabajador; en otras palabras, si el patrón despide al trabajador sin que se hayan dado las causas que la ley exige para que a un trabajador pueda privársele de su trabajo, jurídicamente estaremos frente a un despido injustificado. El trabajador, en este caso, puede acudir a la autoridad laboral y demandar al patrón el cumplimiento del contrato de trabajo o la indemnización legal correspondiente.

El patrón debe saber las consecuencias a que se expone si despide a un trabajador sin causa justificada, así como el pago de las prestaciones a que puede ser condenado por las Juntas, si no prueba sus afirmaciones opuestas como excepciones dentro del juicio correspondiente.

4. CONSECUENCIAS QUE PUEDE ACARREAR EL DESPIDO INJUSTIFICADO.

En el derecho mexicano del trabajo encontramos como característica especial, que no es necesario que el patrón de aviso anticipado para que pue

da despedir al trabajador, ni cumplir con otras -- formalidades que no sean las que la propia ley le exige. Pero esto no significa que el trabajador al ser despedido quede en estado de indefensión, ya -- que si éste considera que se le despidió injustifi-- cadamente, puede hacer valer las acciones que la -- ley le concede en contra del patrón.

El trabajador al ser despedido tiene derecho de ejercitar la acción de indemnización o bien la -- de cumplimiento del contrato de trabajo, consisten -- te la primera en el pago de una cantidad en dinero, en los términos de la ley, y la segunda en la -- reinstalación en el puesto que venía desempeñando. Estas acciones las puede ejercitar el trabajador a su entera satisfacción y discreción, una u otra.

El fundamento para que el trabajador pueda -- ejercitar las acciones mencionadas, nos lo dá el -- artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción -- XXII, que dispone: "El patrono que despida a un -- obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado -- parte en una huelga lícita, estará obligado, a -- elección del trabajador, a cumplir el contrato de -- trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres me -- ses de salario. La ley determinará los casos en -- que el patrono podrá ser eximido de la obligación -- de cumplir el contrato, mediante el pago de una in -- demnización. Igualmente tendrá la obligación de in -- demnizar al trabajador con el importe de tres me--

ses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Por su parte el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiere sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo!"

Vemos con ello que el trabajador tiene en sus manos los medios de resarcirse de todos los daños y perjuicios que el acto del patrón le cause, si éste no se apegó a lo que la ley dispone para poder despedirlo.

SEGUNDA
PARTE.

CAPITULO I

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA.-

1.- Antecedentes Históricos.

2.- Antecedentes en México.

1. ANTECEDENTES HISTORICOS.

Al finalizar nuestro capítulo que intitula--
mos "Síntesis Histórica del Derecho del Trabajo",--
dejamos asentado que fue en los países europeos en
donde en los últimos años del siglo XIX, vió la --
luz por primera vez el derecho del trabajo.

En efecto, en Europa nació el derecho del --
trabajo, pero ese derecho solamente tendió a dar -
protección al trabajador de la industria, al obre-
ro.

Los trabajadores del comercio y los emplea--
dos particulares, no estaban protegidos por las le
yes laborales. El progreso del derecho del trabajo
reveló la injusticia de la desigual protección ju-
rídica, pues mientras que los trabajadores de la -
industria mejoraban continuamente su condición, --
los empleados particulares y del comercio permane-
cían sujetos a una legislación anticuada.

Esto dió lugar a que tanto en Europa como en
algunos países de Sudamérica, se dictaran diversas
leyes aplicables unas a obreros y otras a emplea--
dos, creando un verdadero problema de distinción -
entre trabajador y empleado. Sin embargo, el térmi
no trabajador se hizo genérico y sus especies esta
ban formadas por los conceptos obrero y empleado.-
Esta distinción tiene algunas aplicaciones en el -
caso de los trabajadores de confianza, toda vez --
que al generalizarse el vocablo trabajador se pen-

só que ciertas personas no obstante que prestaban sus servicios a otras, no podían quedar comprendidos dentro de la categoría de trabajadores, ya que trabajador lo entendían como sinónimo de obrero.

La distinción que han hecho algunos tratadistas extranjeros de los conceptos: obrero, trabajador y empleado, lleva a la conclusión de que establecer una diferencia entre trabajador y empleado, resulta extraordinariamente difícil.

Ludovico Barassi nos dice que se han establecido cuatro criterios a saber:

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 pago del salario: el obrero es pagado a la semana o a la quincena, en tanto que el empleado lo es por mes. Este criterio tampoco tiene solidez.

c) Una tercera escuela creó 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. Vemos que tampoco es exacta esta distinción.

d) Por último, una cuarta teoría, la más difundida, 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 patrono, se agrega, no puede cumplir por sí solo las funciones de administración y se ve obligado a usar personas que le ayuden en esa actividad, que son precisamente los empleados. De lo que se desprende que todo el personal restante de la empresa serán obreros. (1)

Estas doctrinas dieron lugar a que varios países europeos, Alemania e Inglaterra entre otros, dictaran leyes del trabajo cuya aplicabilidad quedaba restringida a cierto tipo de trabajadores, lo que resultaba absurdo, ya que en realidad la distinción entre trabajador y empleado carecía de fundamento jurídico, toda vez que lo cierto es que unos y otros eran trabajadores.

La legislación alemana estableció la distinción entre trabajador y empleado, agrupando a éstos últimos como sigue: a) las personas que ocupaban puestos de dirección en las empresas; b) las que ocupan puestos de importancia en las mismas empresas, entre ellas, principalmente, los técnicos;

(1).-Barassi Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, Ed. Alfa, Buenos Aires, 1949.
pág. 522.

c) los empleados de oficina; d) los auxiliares y aprendices de los comerciantes; e) los artistas y los músicos; f) los profesores; g) las enfermeras; h) los oficiales de los barcos. Los trabajadores que no estuvieran incluidos en alguno de estos grupos, quedarían regidos por la leyes generales del trabajo.

2. ANTECEDENTES EN MEXICO.

Cuando surgió el derecho del trabajo en México, en las primeras décadas del presente siglo, ya se habían dictado en Europa las leyes de protección a los empleados; pero el legislador mexicano consideró que no debía dársele tratamiento diferente en cuanto a trabajador, obrero o empleado y así encontramos que el artículo 123 de nuestra Constitución, al establecer las bases para la legislación laboral ordinaria, dice: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

Sin embargo, el problema surgió, en cuanto a que si ciertos empleados deben considerárseles como trabajadores o no, con la interpretación que algunos tratadistas han querido ver en el artículo cuarto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que después de dar una definición de patrón en su pri-

mera parte, en su segundo párrafo agrega: "Se considerarán representantes de los patrones, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barcos, y, en general, - las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración".

Esta disposición de la Ley, produjo confusión en el sentido de que los representantes del patrón, en los términos del propio precepto, quedaban incluidos o no dentro del campo de aplicabilidad de la Ley Federal del Trabajo.

La interpretación que se hizo del concepto "representante del patrón", fue a todas luces errónea, ya que tanto la doctrina como la jurisprudencia los excluyó de la protección de la legislación laboral y los designó con el nombre de "altos empleados" diciendo que tales personas como representantes del patrón, eran responsables de la marcha de la empresa o negociación y, por tanto, actuaban más bien como verdaderos mandatarios de derecho común, esto es, definitivamente no se les podía considerar como trabajadores.

En este sentido se pronunció la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria de fecha 19 de enero de 1935, que al tratar el problema de los altos empleados, 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 necesarios 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 patrono se encuentra extraordina-- riamente reducida y tiene solamente un carácter me-- diato; d) En términos generales, son responsables -- por la marcha de la negociación y responden al pa-- tron, conforme al derecho común, por los daños y -- perjuicios originados por su culpa o imprudencia. --

Estos diferentes caracteres pueden resumirse di-- ciendo: que esta clase de personas son representa-- tes del patrono, verdaderos mandatarios de derecho común, y que sus funciones principales consisten -- en representar al patrono frente a los terceros, y de manera especial, en la ejecución de actos jurí-- dicos, por lo que se asimilan a los mandatarios -- del derecho común, teniendo en cuenta que éste de-- fine al mandato como el contrato por virtud del -- cual, se obliga el mandatario a ejecutar, por cuen-- ta 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 disposi- - ciones tienden a proteger a los individuos que a - la misma pertenecen". (Toca 3084/25/2a, Gómez - - Ochoa y Cía.)

De acuerdo con la tesis anterior los directores, gerentes, administradores, etc., por el hecho de ser considerados por el artículo cuatro de la - Ley como representantes del patrón, no podían te- - ner el carácter de trabajadores, y por esa razón - no quedaban amparados por la legislación del traba- - jo.

Afortunadamente, el pleno de la Suprema Cor- - te no tardó en destruir el erróneo criterio de la - anterior ejecutoria, al hacer una interesantísima- - interpretación del texto del artículo cuatro, di--

ciendo:

"Debe convenirse en que es cierto que este artículo (cuarto de la Ley) establece que se consideran como representantes de los patronos y, en -- tal concepto, obligan a éstos en sus relaciones -- con los demás trabajadores, a los directores, ge-- rentes, administradores, capitanes de barco y, en-- general, las personas que en nombre de otros ejer-- zan funciones de dirección o de administración. Pero también es verdad que el mismo precepto clara-- mente dice que los directores, gerentes, etc., re-- presentan 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 obs-- tante que el gerente tuvo la representación de la-- empresa o institución bancaria respecto de los de-- más trabajadores, sus relaciones con dicha empresa no son otras que las de un trabajador con su patro-- no, supuesto que el interesado desempeñó bajo la di-- rección y dependencia del consejo de administra-- ción y aún del gerente general, un servicio perso-- nal mediante retribución convenida, dependencia y-- subordinación que no dejaron de existir, a pesar -- de las facultades directivas del gerente. La cir-- cunstancia especial del otorgamiento de un poder --

jurídico en favor del mismo gerente, no pudo determinar, por sí misma, ninguna modificación a la naturaleza del contrato, porque el mandato se otorgó al señor Herrasti en tanto que fue 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". (Competencia-407/932, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, tomo 44, pág. 3309). (2)

Es innegable que la tesis del Pleno acusa ya un marcado adelanto en la solución del problema de los "altos empleados"; pero también es de advertir se que la misma contiene marcadas confusiones en el planteamiento y fundamentación del problema, ya que al hacer la interpretación del contenido del artículo cuarto, lo hace desde un punto de vista puramente gramatical, y ya sabemos que en materia de derecho, la interpretación gramatical no siempre es apta para descubrir el espíritu objetivo de la ley, pues la ley no tiene valor, precisamente, por el significado gramatical de las palabras que emplea, porque éstas no tienen un solo significado, sino varios, de tal manera que se hace necesario investigar cual ha sido el pensamiento del legislador y de esta manera descubrir el verdadero sentido de la ley.

(2).-La Cuarta Sala ratificó la tesis del Pleno ejecutoria de 22 de agosto de 1936, Industrial del Pacífico, Toca 2013/36/1a.

Por otra parte, la ley no puede atribuir arbitrariamente la categoría de trabajador a una persona, sino que es indispensable que se llenen los requisitos exigidos por la propia ley, como son -- jornada de trabajo, retribución, etc., y sólo así podemos decir que el servicio prestado se encuentra regido por una relación de trabajo.

Un comentarista mexicano al analizar la tesis jurisprudencial que comentamos, dice: "En la parte final de la ejecutoria se incurre en grave confusión. Se dice que el otorgamiento de un poder jurídico es un contrato accesorio que no puede modificar la naturaleza del principal; no se entiende este concepto de la corte; la función del gerente de una sociedad anónima no es otra que llevar la representación de la sociedad, tal como se desprende de los artículos 172 y siguientes de la Ley General de Sociedades Mercantiles y es evidente -- que el mandato conferido para la representación de la sociedad no puede ser un contrato accesorio; a lo que se obliga el gerente es a representar a la sociedad y ésta, lo que quiere al contratar con él, es que el gerente la represente. Lo único que podría afirmarse es que ese contrato de mandato da nacimiento en la realidad a una relación de trabajo; pero, entonces, hay que justificar la existencia de dicha relación de trabajo". (3)

No estamos totalmente de acuerdo con los ar-

(3).-Mario de la Cueva, Op. Cit. pág. 461.

gumentos del maestro De la Cueva, sobre todo en la parte final del párrafo transcrito, ya que si bien es cierto que en el juicio respectivo si el patrón niega la existencia de la relación de trabajo es el trabajador quien debe probarla, también es verdad que esta relación se presume desde el momento en que una persona afirma que prestó un servicio personal subordinado a favor de otra, de lo que se concluye que la justificación de la relación de trabajo por parte del trabajador, no es la regla, sino la excepción, en caso de que ésta sea negada por el patrón.

Otro tratadista opina acerca del problema -- que venimos analizando, diciendo: "...existen categoría 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 a 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 mercan- - til". (4)

Ahora bien, la realidad reconocida y aceptada actualmente es en el sentido de que en la empresa moderna, al patrón o empresario, no le es posible ejercer, por sí solo, la función de dirección, administración, etc., y se ve obligado a transmitir una parte de esas funciones a determinados trabajadores. Otro tanto ocurre con la facultad de -- mando que le corresponde sobre sus trabajadores, - pues resultaría inconcebible que un patrón dueño - de una empresa, que tuviera a su servicio diez o - quince mil trabajadores, pudiera ejercer un mando - directo sobre los mismos, razón por la que el pa- - trón se ve obligado a delegar parte de esa facul- - tad de mando a cierto número de trabajadores y que, además, representan los intereses de la empresa, - aún frente a los demás trabajadores.

Hueck Nipperdey, autor alemán, nos dice que: "...la doctrina no se ha puesto de acuerdo sobre - si es necesario que concurren los dos elementos, a saber, facultad de mando y representación de los - intereses de la empresa, o si basta con la existen- - cia de uno de ellos".

Nosotros creemos que no necesariamente en to

(4).-J. Jesús Castorena, Op. Cit. pág. 118.

dos los casos deben reunirse los dos elementos señalados: facultad de mando y representación de los intereses del patrón o empresa. Es razonable entender que la relación entre trabajador de confianza y patrón se dá a varios niveles, esto es, será correlativa al puesto que el trabajador desempeñe -- dentro de la negociación, y así no podrá considerarse que tienen las mismas facultades un apoderado general de la empresa con un trabajador de confianza a cuyas órdenes se encuentran diez o veinte trabajadores. En el primer caso es de aceptarse -- que concurren los dos elementos de que habla Hueck, o sea, facultad de mando y, a la vez, representación de los intereses de la empresa. En el segundo encontramos que la característica que predomina es la facultad de mando. Ambos trabajadores son responsables del buen funcionamiento de la empresa y responderán ante el patrón de sus obligaciones para con el mismo, pero lógicamente en diferente medida.

CAPITULO II

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- 1.- Concepto.
- 2.- El Artículo Nueve de la Ley.
- 3.- Régimen especial a que están sujetos los trabajadores de confianza.

1. CONCEPTO.

De acuerdo con la nueva ley laboral, trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios, invis--
tiéndolo, total o parcialmente, de facultades gene
rales respecto del personal de la empresa; consis
tiendo esas facultades en la dirección, inspección,
administración, vigilancia y fiscalización de la -
empresa o negociación.

Encontramos que la nueva Ley suprimió el vo-
cablo empleado de confianza, que durante tantos --
años se usó en la práctica laboral, y se decidió --
por el término "trabajador de confianza" que conside
ramos es el correcto, ya que con ello dejará de --
existir duda de si estas personas son trabajadores
y que únicamente en función de ciertas caracterís
ticas especiales están sometidos, en algunos aspec
tos, a una reglamentación especial.

Por lo que toca al concepto de trabajador de
confianza, en la exposición de motivos de la Nueva
Ley Federal del Trabajo, se dijo: "...el concepto
de trabajador de confianza tiene una gran importan
cia para la administración de las empresas; por es
ta razón y considerando la imprecisión que existe-
en la legislación vigente, se analizaron los dos -
sistemas que han sido propuestos por la doctrina:=
consistente el primero en el señalamiento de los -
trabajadores de confianza típicos, colocando una -
fracción final en la enumeración que se hiciera, -

que permitiera considerar como trabajadores de confianza a los que tuvieran características semejantes a las de los contemplados en el precepto respectivo".

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, 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: primero, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; segundo, 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.

2. EL ARTICULO 9 DE LA LEY.

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

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

Vemos pues, que lo único que distingue al trabajador de confianza de los demás trabajadores, es que aquél tiene asignadas funciones especiales dentro de la empresa en que presta sus servicios.

Consideramos importante señalar en qué consisten esas funciones que caracterizan a un trabajador de confianza, de acuerdo con lo que hasta aquí hemos expuesto y conforme a lo establecido por el artículo nueve de la Ley.

a) Funciones de dirección.- Son aquellas que están a cargo de una o varias personas, cuyas facultades que el patrón delega a su favor, los autoriza a hacerse cargo de la realización de los fines de la empresa. Esta facultad de dirección es la más amplia que un trabajador puede tener, pues es indudable que incluye las demás labores de confianza enunciadas por la Ley.

b) Funciones de inspección.- Estas funciones son de carácter técnico y tienen por objeto verificar que los trabajos de la empresa se ejecuten con sujeción a las instrucciones o normas establecidas para la realización del trabajo en la empresa. Esta facultad de inspección comprende a todo trabajo en general, incluyendo al trabajo profesional, esto es, la persona facultada para ejercer funciones de inspección en general, será responsable ante el patrón de la buena o mala calidad del trabajo que realice el personal de la empresa.

c) Funciones de vigilancia.- La función de vigilancia consiste en que el patrón delega a uno o más trabajadores la custodia de todo o parte del patrimonio de la empresa, abarcando esta función de vigilancia a la observación de la conducta de

los demás trabajadores en relación con los intereses de la empresa, siendo por ésto una función muy característica del trabajador de confianza; claro que como dice el Maestro Trueba Urbina "...no debe confundirse esta función, por ejemplo, con la vigilancia de la portería" que son cosas muy distintas".

d) Funciones de fiscalización.- Son aquellas que facultan a las personas que las ejercen, para averiguar y analizar las operaciones y acciones -- que están a cargo de otro u otros trabajadores, -- abarcando estas funciones el control de los ingresos y egresos de la empresa.

Después del somero análisis que hemos hecho respecto a las funciones que caracterizan al trabajador de confianza, hemos de hacer mención que el artículo nueve en su parte final señala que también son trabajadores de confianza los que realizan trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, entendiéndose con ello no a los -- trabajadores a cuyo cargo estén las funciones a -- que hemos hecho mención, sino que estos trabajadores serán aquellos que por razón de su trabajo -- guardan una estrecha relación con el patrón, como pudiera ser la secretaria o secretario del patrón, o el chofer del mismo.

3. REGIMEN ESPECIAL A QUE ESTAN SUJETOS LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

El régimen especial que fija las condiciones de trabajo del trabajador de confianza, lo contiene el Título Sexto, Capítulo II, de la Ley Federal del Trabajo vigente. Los preceptos legales que contiene este Capítulo y que reglamentan de manera especial la situación del trabajador de confianza, - establecen ciertas condiciones mínimas que deberán regir a favor de estos trabajadores.

El artículo 182 establece: "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de -- los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

Por su parte, el artículo 184 dispone: "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

Esto significa que la Ley establece como condición mínima, que la empresa debe equiparar en el trato a los trabajadores de confianza con los demás trabajadores por lo que se refiere a los aumentos de salario, períodos de vacaciones, primas de antigüedad, aguinaldos, y en general con todas - -

las prestaciones consignadas en el contrato colectivo, ya que conforme a los que dispone el artículo 184, que hemos transcrito, a los trabajadores de confianza únicamente se les excluirá de los beneficios que se consignent en el contrato colectivo, cuando haya disposición expresa en ese documento.

Las disposiciones a las que nos hemos referido dan protección mínima a el derecho del trabajador de confianza, pero también encontramos preceptos que fijan varias limitaciones que en nuestra opinión colocan a estos trabajadores en cierta desventaja frente al patrón, en comparación con los demás trabajadores.

Así, el artículo 183 dispone: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sin sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley".

Consideramos que las limitaciones al trabajador de confianza contenidas en el artículo 183, son, hasta cierto punto, razonables; ya que por la naturaleza de las labores que desempeñan estos trabajadores, no resultaría aceptable que participaran en la defensa de algunos intereses o derechos que son propios de los demás trabajadores, como --

son: pertenecer al sindicato de los trabajadores - de la empresa; tomar parte en el recuento para determinar la mayoría de los trabajadores en casos - de huelga o ser representantes de los trabajadores en los organismos laborales. Pero esto no debe tomarse en el sentido de que los trabajadores de confianza no puedan constituir sus propios sindicatos, basándose en el principio de derecho que reza: lo que no está prohibido está permitido.

En relación a ésto, en la exposición de motivos se dijo: "El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: no po--drán formar parte de sus sindicatos, lo que no im--plica que no puedan organizar sindicatos especia--les; los trabajadores han sostenido de manera invariable, que los trabajadores de confianza estan de tal manera vinculados con los empresarios, que no--podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cu--yos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios. Por la misma ra--zón sostienen también los trabajadores que no de--ben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría en el dilema de preferir los intere--ses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las re--laciones obreras".

CAPITULO III
INGRESO Y SALARIO DEL TRABAJADOR
DE CONFIANZA

- 1.- Algunas teorías sobre el salario.
- 2.- Concepto legal del salario.
- 3.- El salario del trabajador de confianza.
- 4.- Participación en las uti lidades de la empresa.

1. ALGUNAS TEORIAS SOBRE EL SALARIO.

Al referirnos a los elementos que integran la definición de trabajador en general, dejamos asentado que la retribución o salario que percibe el trabajador por su servicio, es elemento esencial para la existencia de la relación de trabajo.

En este punto de nuestro estudio pretendemos tratar el concepto salario con mayor amplitud. Para ello analizaremos algunas de las teorías que han marcado la pauta para llegar al concepto actual de salario.

David Ricardo, teórico del siglo XVIII, estableció su ley del salario en los siguientes términos: "El trabajador no puede ganar a la larga más que el mínimo para su existencia (lo necesario para vivir con estrechez él y su familia), pues si gana menos, perecerá poco a poco la población obrera, (morirán de hambre los trabajadores o sus hijos), y la reducción en la oferta de fuerzas de trabajo hará subir el salario. Si el trabajador gana más del mínimo para su existencia, aumentará, como enseña la experiencia, el número de matrimonios y de nacimientos, y el aumento de la oferta de brazos ocasionará la baja del salario". (1)

La teoría ricardina ha sido totalmente destruída. El aumento de bienestar de la clase trabajadora no ha producido correlativamente un aumento

(1).-Citado por Cabanellas, Op. Cit. pág. 366.

de la población en proporción a dicho mejoramiento, pues por el contrario se ha comprobado que toda -- disminución en los salarios, provoca la debilidad racial y, en consecuencia, la pérdida de la potencialidad en el trabajo de grandes masas. Si hoy el trabajo no se concibe como una mercancía, ello es debido a la influencia de una mayor cultura y a la expansión de conocimientos, producto de la época -- de transición que partiendo del liberalismo toma, -- por revueltas y encrucijadas vías, un desenlace -- que no se conoce aún, ni es tan siquiera posible -- prever cuál será.

Bentham se ha referido a la teoría de Ricardo diciendo: "En una época se creyó que los salarios influían directamente sobre la magnitud de la población dedicada al trabajo. Se creía que si aumentaban los salarios reales, aumentaría también -- el número de niños que sobrevivirían los primeros años de vida y que por lo tanto, transcurrido algún tiempo, aumentaría también el número de trabajadores, lo cual haría que se redujeran los salarios y una disminución real de los salarios tendría el efecto contrario, de tal manera que los salarios reales no podrían sostenerse por mucho tiempo por encima o por abajo de cierto nivel... hoy -- en día se reconoce universalmente que eran falsas dichas nociones, el nivel de vida de un trabajador depende de su salario y no éste de aquél". (2)

(2).-Citado por Cabanellas, Op. Cit. pág. 367.

León XIII, en su universalmente conocida Encíclica "Rerum Novarum" expresa: "Entre los principales deberes de los patronos debe figurar en primer término, el de dar a cada trabajador el salario conveniente. Sin duda alguna, para fijar la justa medida del salario pueden adoptarse muchos puntos de vista, pero hablando en términos generales, recuerden el rico y el patrono, que explotar la pobreza y la miseria y especular con la indigencia son cosas que reprueban igualmente las leyes divinas y las humanas. Constituiría un crimen que clamaría al Cielo venganza, defraudar a alguien en el precio de su trabajo; he aquí que el salario -- que habéis robado con fraude a vuestros obreros, -- grita contra vosotros y su clamor ha llegado al -- trono de los ejércitos. (Jac. V,)

Carlos Marx al referirse al valor del trabajo representado en el valor de las mercancías, se expresa en los siguientes términos: "Podría parecer que si el valor de una mercancía se determinara por la suma del trabajo consagrado a su producción, la mercancía tendrá tanto más valor cuanto -- más indolente y menos hábil sea el obrero, puesto que habrá invertido en él más tiempo. Eso sería un grave error. Cuando decimos que el valor de una -- mercancía se determina por la cantidad de trabajo cristalizado que contiene, entendemos la cantidad de trabajo necesaria para producir, en un cierto -- estado de sociedad, en determinadas condiciones so

ciales; medios de producción, en un medio social - de intensidad dada y con una mediana habilidad en el trabajador empleado.

"Cuando en Inglaterra empezó el taller mecánico a hacer la competencia a los braceros, bastó la mitad de tiempo que antes se invertía para - - transformar determinada cantidad de hilado en un metro de tela de algodón. El desgraciado tejedor - que continuaba sirviéndose del antiguo telar, hacía jornadas de diecisiete y dieciocho horas, en vez de nueve y diez de ahora. Sin embargo, el producto de veintinueve horas de su trabajo no representaba más de diez horas de su trabajo social, -- las diez socialmente necesarias para transformar - una cierta cantidad de hilado en artículos tejidos. Su producto de veinte horas no tenía, pues, más valor que su producto actual de diez horas. Si esta cantidad de trabajo socialmente necesario incorporado a las mercancías es la que regula el valor, - en cambio, todo acrecentamiento en la cantidad de trabajo que sea necesario para producir una mercancía debe aumentar su valor, como toda disminución debe rebajarlo". (3)

El salario, como vemos, forma así parte de - la economía y ella es la que debe resolver los diversos problemas que en su torno se plantean, sin perjuicio, naturalmente, de ser considerado como - elemento esencial de existencia de la relación de -
(3).-Citado por Cabanellas, Op. Cit. pág. 368.

trabajo. El problema de la relación entre producción y salario que ha sido planteado en todos los tiempos, puede encontrarse en diversas doctrinas - que podemos resumir en la siguiente forma:

a) Salario vital.- El trabajador debe recibir como remuneración por su trabajo, lo necesario para vivir conforme a sus necesidades, en atención a la profesión que ejerce y el lugar que habita.

b) Salario familiar.- El salario, en este caso, debe ser uniforme al número de personas que dependan económicamente del trabajador para subsistir.

c) Justo salario.- El salario debe ser suficiente para hacer subsistir a un trabajador sobrio y honrado.

Junto a estas teorías se alzan otras como la ley del bronce de Lasalle, la de plus valía, la de la oferta y la demanda y la de la productibilidad del trabajo, las cuales interesan más a la Economía que al Derecho del Trabajo.

Concretándonos a la realidad actual, vemos cómo a través del salario ha ido imponiéndose progresivamente un aumento en el nivel medio de vida del trabajador. El trabajador de las grandes fábricas no puede compararse en el presente con aquellos trabajadores de otras épocas sometidos en forma despiadada a un salario despreciable -ni tan siquiera suficiente para subsistir- y a una jornada-

agotadora de trabajo.

Y como la civilización va extendiéndose lenta pero incotablemente, nos será posible apreciar en una etapa no lejana, el mismo nivel de vida que actualmente existe en las ciudades progresistas, principalmente en las de los Estados Unidos de América, y en varias de nuestro país en las que ya se puede apreciar un notable adelanto en el bienestar de los trabajadores de importantes empresas, tanto privadas como empresas descentralizadas o de participación Estatal, y no es quimérica la idea de que pronto también ese adelanto penetre en las zonas rurales. Esta progresión, naturalmente, no se obtiene a corto plazo, pero dado el hecho que actualmente contemplamos, el mejoramiento de las condiciones de vida, podemos aventurar diciendo que en un futuro no lejano la civilización se extenderá a todos los confines de la tierra, en pro de una mejor comunicación y por una mayor expansión de las ideas.

La situación actual, a través de los diversos regímenes de gobierno, se reduce, como expresa Hostench, a los siguientes sistemas: Inglaterra y Alemania fijan la tasa mínima del salario del trabajador en atención a las necesidades del individuo, conjugándolos con los intereses patronales, nuestro país sigue un sistema parecido. Rusia lo hace mirando a la seguridad del Estado y sostener la preponderancia del derecho obrero sobre cual-

quier otro.

Nosotros opinamos que sin necesidad de resucitar viejas concepciones o buscar una transacción entre éstas y el principio de la libertad contractual, es suficiente con analizar y fijar claramente el contenido real de las dos obligaciones fundamentales de las partes que intervienen en la relación de trabajo. Tales obligaciones, así como las define la mayoría de las legislaciones modernas, son las siguientes: por parte del trabajador, la de poner a disposición del patrón su fuerza de trabajo, con las modalidades y dentro de los límites fijados por la Ley; por parte del patrón, la de retribuir al trabajador en la cantidad y con las modalidades fijadas por las partes o por la Ley.

Un autor español nos dice que: "...el salario es la remuneración correspondiente al hecho de poner el trabajador sus energías a disposición del empleador; si el patrón no utiliza dichas energías, porque no pueda o porque no quiera hacerlo, no por eso es exonerado de su obligación de abonar el salario...", agrega este autor que por salario debe entenderse "...la forma de recompensar a una persona la actividad que realiza en provecho de otra, es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza y la destreza, la habilidad y la inteligencia de otros hombres, mediante el pago de un salario". (4)

(4).-Menéndez Pidal, Juan; Derecho Social Español, Madrid 1952, pág. 338.

2. CONCEPTO LEGAL DE SALARIO.

Para formular el concepto legal de salario, - habremos de atenernos a los preceptos de derecho - positivo, así como a la Jurisprudencia de la Suprema Corte que se ha dictado para este efecto.

En nuestra legislación laboral vigente, el - artículo 82 dice: "Salario es la retribución que - debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo!"

Cabe hacer mención que la ley permite dos mé todos para la fijación de los salarios, y que son: a) el contractual, y b) la reglamentación Estatal. Cada uno de ellos puede tener diversas variantes, - ya que el método contractual puede ser por acuerdos individuales o colectivos, y el Estatal puede ser por fijación directa de parte del Estado o valiéndose de ciertos organismos, y aún haciendo alguna - referencia a la costumbre del lugar en que se pres te el servicio.

Las partes contratantes pueden determinar li brememente el monto del salario, siempre que lo ha-- gan dentro de ciertos límites de la autonomía de - la voluntad, es decir, cuando no vulneren las con- diciones mínimas establecidas por los preceptos le gales vigentes.

Así lo establece el artículo 85 de la Ley, - que dice: "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las dis posiciones de esta Ley. Para fijar el importe del-

salario se tomará en consideración la cantidad y - la calidad del trabajo.

"En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos".

Por otra parte, el artículo 84 dispone: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue - al trabajador por su trabajo".

De los términos del precepto transcrito, se desprende con claridad meridiana 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 que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo, estén o no establecidas en el contrato.

Ocurre con frecuencia que los patrones, en determinadas ocasiones o bien periódicamente, otorgan gratificaciones a sus trabajadores y de esta práctica han surgido una serie de preguntas de extraordinaria importancia, pues en multitud de casos es preciso fijar la cantidad diaria que realmente recibe el trabajador.

Por lo tanto, ¿cuándo entran estas percepciones a formar parte del salario y cuándo, por consiguiente, tiene derecho el trabajador a exigir su cumplimiento?. Sobre todo en los casos en que el trabajador sufre un riesgo profesional o en ocasión del pago de salarios caídos; ¿qué prestaciones deberán tomarse en cuenta para calcular el salario diario y, por tanto, la indemnización que debe pagársele?.

Superficialmente, las cuestiones que hemos planteado no representan mayor dificultad para ser resueltas, ya que debe estarse al concepto de salario que nos da la Ley.

En efecto, en el caso de nuestra primera hipótesis, cuando el trabajador sufre un riesgo profesional, la indemnización se calculará tomando como base el salario diario del trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que corresponden al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la Empresa, de acuerdo con el artículo 484, determinándose el monto del salario en la forma establecida por el artículo 89, y en su caso, estarse a lo dispuesto por el artículo 486.

En el segundo caso, pago de salarios caídos por despido injustificado, es de entenderse que el trabajador al haber estado ausente de su trabajo -

por culpa del patrón, dejó de percibir su salario consistente en la cuota diaria, así como todas las demás prestaciones que recibía a cambio de su trabajo hasta el momento del despido.

De acuerdo con lo anterior, bien podría pensarse que el trabajador tiene derecho a ser liquidado tomando como base el salario diario que percibía al ocurrir el despido, incrementado en los términos del artículo 84, y, por separado, también le corresponde el pago de todas y cada una de las - - prestaciones periódicas que dejó de percibir durante todo el tiempo de su ausencia.

Esto sería un error, ya que si bien es cierto que las prestaciones que periódicamente recibe el trabajador son autónomas por que crea un derecho a su favor, independientemente de la cuota diaria o salario nominal; la verdad es que cuando estas prestaciones se incluyen o se agregan dentro del salario diario, pierden ese carácter y se convierten en una unidad que se denomina: salario - - real diario.

Así lo dispone el artículo 89, que dice: "Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84".

Hecha la aclaración anterior, no existe problema alguno para afirmar fundadamente que para el pago correcto de salarios caídos, el salario debe integrarse conforme al artículo 84 y liquidar los días que corresponda sin que jurídicamente el patrón quede obligado a pagar por separado las prestaciones que sirvieron para determinar el salario diario real que se tomó como base para liquidar al trabajador.

Las disposiciones que regulan el pago de salarios, creemos que tienen una doble finalidad; -- conseguir que los trabajadores obtengan un salario que compense, efectivamente, el servicio prestado y por otra parte, garantizar la percepción real -- del mismo salario. En el caso de que el patrón sea condenado a pagar los salarios caídos, debe entenderse que tanto la Autoridad del Trabajo como la Ley que le sirve de fundamento, persiguen como único fin el que el trabajador reciba exactamente el beneficio del ingreso económico que dejó de percibir por culpa del patrón, esto es, que reciba su sueldo real como si hubiese laborado, y no otro -- distinto.

Admitimos que este problema ha sido muy debatido tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. Así lo reconocieron los elaboradores del Proyecto de Ley diciendo: "El artículo 84 resuelve un problema que han debatido la doctrina y la jurisprudencia y que se refiere a las prestaciones que-

lo integran. Agregan que, la definición que se -- adoptó en el Proyecto reproduce la jurisprudencia -- uniforme de la Suprema Corte de Justicia, que comprende ejecutorias que se han dictado desde el año de 1934". Dicha jurisprudencia está contenida en -- el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación del año de 1965, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis -- No. 151.

Analizando el criterio de la Suprema Corte -- en relación a este problema, podemos establecer -- dos principios fundamentales:

1. El primer principio que puede desprenderse es el de que toda prestación que se entrega al trabajador por su trabajo, cualquiera que sea el -- nombre que se le hubiere dado, crea un derecho en -- su favor.

Esta tesis fue sustentada por la Corte en la ejecutoria de 15 de octubre de 1936, en la forma -- siguiente: "En materia de trabajo, cuando se pacta que al trabajador deben darse gratificaciones después de determinado tiempo de servicios, en atención a su laboriosidad, el pacto no puede quedar -- al arbitrio del patrono, sino implicar para el mismo una obligación, puesto que lo pactado en un contrato no puede quedar al arbitrio de una de las -- partes, por la razón evidente de que, de ser así, -- no existiría en realidad un pacto, además de que -- sería contrario a los dispuesto por el Artículo --

1797 del Código Civil que rige necesariamente en materia de trabajo por tratarse de un principio básico del orden jurídico. Además, en las relaciones de trabajo no basta que se denomine a una prestación gratificación voluntaria para que tenga ese carácter puesto que, de ser así, se autorizaría el que se fijaran salarios reducidos para los obreros ocultando el real a pretexto de que la empresa se reserva la facultad de otorgar gratificaciones voluntarias y como todo pacto implica una obligación la llamada gratificación voluntaria tiene que formar, forzosamente, parte del salario sin que esto implique que no puedan otorgarse gratificaciones voluntarias, sólo que éstas deben ser independientes de lo que se pacten en el contrato, en el que sólo deben figurar las obligaciones de las partes" (Toca 666/36/2a. Julio Cortez Zapata).

2. El segundo principio que rige en la materia de salarios es el de que toda ventaja económica dada al trabajador a cambio de su trabajo, en forma periódica, pasa a formar parte del salario.

La ejecutoria que hemos dejado transcrita indica que es posible que los patrones otorguen a sus trabajadores gratificaciones voluntarias que, naturalmente, no constituyen un derecho para los trabajadores en cuanto se trate de casos aislados que sólo producen efectos al momento de realizarse. Pero cuando el trabajador de manera constante y a cambio de su trabajo obtiene determinada ventaja -

económica, es preciso considerarla para el futuro como parte integrante del salario.

Este punto de vista ha sido defendido desde muchos años atrás, tanto por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como por la Corte. En la ejecutoria dictada por este alto Tribunal el 4 de junio de 1935, dijo:

"Por lo que se refiere al segundo de los -- agravios ya indicados, procede declarar que si el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece lo que debe entenderse por salario, el artículo 86 de la misma Ley no contradice, sino que más -- bien aclara, el contenido de aquél, pues si bien -- es cierto que este último se refiere de modo direc-- to a la equidad que debe tenerse en cuenta, sin -- considerar diferencias de edad, sexo o nacionali-- dad, para remunerar igual trabajo desempeñado en -- puesto, jornada y condiciones de eficiencia igua-- les, no lo es menos que, aclaratoriamente, determi-- na también que el salario que define el artículo -- 84 comprende, tanto los pagos hechos por cuota día-- ria, como las gratificaciones, percepciones, habi-- tación y cualquiera otra cantidad que sea entrega-- da al trabajador a cambio de su labor ordinaria".- (Toca 6652/34/1a., Francisco Brito).

La Corte no enuncia, en la ejecutoria transcrita, el principio formulado. Su existencia, empero, se deduce de ella, pues lo que se discutió fue, precisamente, la forma como debía computarse el sa

lario para el pago de servicios extraordinarios.

También es de aclararse que el artículo 84 - de la Nueva Ley Federal del Trabajo, al señalar -- que forma parte integrante del salario "cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo", modifica en forma explícita el texto del artículo 86 de la Ley abrogada que decía "cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador "a cambio de su labor ordinaria"

De lo que se desprende que el artículo 86 de rogado, 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, omite esa limitación, por lo que no exceptúa los pagos por tiempo extraordinario para la integración del salario con arreglo al principio de derecho -- de que, donde la ley no distingue, no cabe hacer - distinción alguna. (5)

(5).-Climent Beltrán, Juan, Op. Cit. pág. 82.

3. EL SALARIO DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Después de lo ya expuesto en relación al salario, cabe hacer notar que el salario de los trabajadores de confianza, cualquiera que sea la jerarquía, reúne las características ya enunciadas: es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador a cambio de su trabajo.

En consecuencia, para determinar el salario del trabajador de confianza deberá atenderse primero a la cantidad que reciba quincenal o mensualmente, así como también a todas las demás prestaciones que perciba por su trabajo.

Es frecuente que al trabajador de confianza se le proporcionen sumas por distintos motivos y que no pueden ser consideradas como ventajas económicas pactadas u otorgadas a su favor a cambio de su trabajo, sino que le son entregadas como gastos para que pueda desarrollar mejor el servicio encomendado.

A este respecto la Suprema Corte en ejecutoria de fecha 10 de abril de 1940, declaró: "Si bien es verdad que en el salario quedan incluidas todas las ventajas económicas que obtiene el trabajador por la prestación de sus servicios, también lo es que no pueden estimarse como parte integrante del salario las cantidades que por concepto de gastos se entregan a un trabajador para el mejor desempeño de la comisión asignada, porque dicha suma no puede ser estimada por el trabajador como --

una ventaja económica establecida en su beneficio!"
(Amparo directo 477/40/1a. Salvador M.).

Creemos que el mismo principio sustentado -- por la Suprema Corte, se puede aplicar a las cantidades recibidas por concepto de gastos de representación, otorgadas a ciertos trabajadores de confianza para el mejor desempeño de su comisión, y -- en tal virtud, no forma parte del salario, ya que -- efectivamente no es un beneficio económico que perciban a cambio de sus servicios.

4. PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA.

Por virtud de la reforma constitucional de 1962, el derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades de las empresas, se hizo una realidad.

La fracción IX, apartado A, del artículo 123 de la Carta Magna reformada, establece: "Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

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

Los incisos siguientes b) y c), señalan las investigaciones y estudios que deberá realizar la Comisión en el desempeño de su cometido; el inciso d) establece la posibilidad de que la Ley exceptúe de la obligación de repartir utilidades a ciertas empresas; el e) se refiere a la forma de determinar el monto de las utilidades de cada empresa, y el f) dice que el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de éstos de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

En la Ley Federal del Trabajo vigente, en su capítulo VIII, regula la forma y términos en que los trabajadores deberán participar en las utilida

des de las empresas, y no obstante que la fracción IX del artículo 123 constitucional, a que nos hemos referido, concede este derechos a todo trabajador en general, sin embargo el artículo 127 de la Ley laboral excluye de este derecho a los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, disponiendo en su fracción II que "Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario, aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo".

La disposición transcrita es contraria al espíritu de la fracción IX del artículo 123 constitucional, ya que además de establecer excepciones en el disfrute de este derecho, por otra parte impide que los trabajadores de confianza reciban lo que realmente les pudiese corresponder de acuerdo con el salario que perciben, lo que resulta injusto -- que se les limite en este sentido de un beneficio completo al que como trabajadores tienen derecho.

En la exposición de motivos de la Ley, se dijo: "en lo que se refiere a la participación de los trabajadores de confianza en las utilidades de las empresas, 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 partici

pación debe ser limitada; a este fin, se tomó como salario máximo el que corresponda al trabajador de la planta de más alto salario dentro de la empresa, aumentado en un veinte por ciento".

Nosotros consideramos que el argumento carece de todo fundamento, pues no es la forma de evitar abusos, como lo dicen los expositores, ya que si bien es cierto que generalmente el trabajador de confianza percibe mayor sueldo que un trabajador de planta, también es verdad que para efectos legales el salario del trabajador de confianza no constituye ningun secreto, esto es, no podría alterarse para el sólo efecto de obtener una mayor ventaja en la participación de las utilidades. Por lo que creemos que la limitación a que quedó sujeto el trabajador de confianza en lo que se refiere a su derecho en la participación de utilidades, es a todas luces injustificada.

Por otra parte, si la participación en las utilidades fue establecida atendiendo al esfuerzo desarrollado por los trabajadores en la consecución de los fines de la Empresa, y el trabajador de confianza por la misma naturaleza de sus funciones aporta un mayor esfuerzo en el logro de dichos fines, justo sería que la Ley tomara en cuenta esta situación, permitiendo que estos trabajadores reciban en su totalidad el beneficio de la participación de utilidades en la Empresa en que presta sus servicios.

CAPITULO IVINESTABILIDAD DEL TRABAJADOR
DE CONFIANZA

- 1.- Concepto de inestabilidad.
- 2.- La estabilidad.
- 3.- La estabilidad y la seguri
dad social.

1. CONCEPTO DE INESTABILIDAD.

Habiendo ya analizado en el capítulo que antecede las características especiales que debe reunir un trabajador para que, de acuerdo con la Ley, adquiriera la categoría de trabajador de confianza, - en esta parte de nuestro estudio pretenderemos fundamentar en forma concreta y definitiva, nuestra tesis sobre la inestabilidad en el empleo en el caso de los trabajadores de confianza.

La inestabilidad la entendemos como la inseguridad jurídica que sufre el trabajador en relación a la permanencia en su empleo, por falta de protección de la ley a la subsistencia de la relación de trabajo.

No consideramos a la inestabilidad como un principio de derecho, ni mucho menos como una institución jurídica, sino más bien creemos que es -- una figura jurídica que niega al mismo derecho, -- aunque esto parezca contradictorio.

Hemos dicho que la inestabilidad representa la inseguridad en el empleo, es decir, es el lado opuesto de la institución jurídica conocida con el nombre de estabilidad, institución ésta que tiene por objeto tutelar y proteger la subsistencia de la relación de trabajo.

2. LA ESTABILIDAD.

La estabilidad del empleo es una institución

que tiene como finalidad salvaguardar los intereses del trabajador, ya que busca alejar la arbitrariedad que podía suscitarse en las relaciones capital-trabajo, protegiendo al trabajador contra el desempleo de que podría ser víctima en un momento dado.

Esta institución afirma su naturaleza de derecho protector y tutelar de los trabajadores, al restringir la facultad del patrón para despedir al trabajador, marginando en esta forma el abuso y la arbitrariedad en las relaciones de trabajo y que, por lógica elemental, la situación contraria operaría siempre a favor del patrón.

La teoría de la estabilidad encuentra su máximo exponente en el pensamiento del maestro Trueba Urbina, quien dice: "En las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias. La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el ré-

gimen de explotación, pues ante todo los trabaja--dores tenían necesidad de trabajar para subsistir--en unión de su familia; esto originaba la pérdida--de su libertad en sus relaciones laborales, pues --se veían obligados o más bien constreñidos a acep--tar la imposición patronal, todo al amparo de la --libertad de trabajo y del ficticio principio de au--tonomía de la voluntad convertido en instrumento --de dictadura de los empresarios". (1)

En la estabilidad del empleo existe un inte--rés social y un interés económico, no solamente --privativo del trabajador o del patrón, sino que al--canza a la propia producción. El trabajador al per--der su empleo se encuentra sin rendir el fruto que--corresponde a la actividad desplegada en una situa--ción normal, y pesa, por ello, en forma directa so--bre la sociedad y particularmente sobre la familia.

La industria, cuando existe un número consi--derable de trabajadores sin empleo, se resiente --porque se afectan todas las demás actividades eco--nómicas. Esto es completamente comprensible, pues--el trabajador en inactividad forzosa no percibe sa--larios y, por tanto, deja de ser un normal consu--midor y productor de bienes.

Guillermo Cabanellas nos dice que "...las --partes al formalizar el contrato de trabajo, consi--deran como base la estabilidad en el empleo. Tanto

(1).-Alberto Trueba Urbina, Op. cit. p. 297.

el trabajador como el patrón entienden, aún cuando no se exprese formalmente, que el contrato durará mientras ambos cumplan las condiciones estipuladas y subsiste la empresa". (2)

Si nos detenemos a analizar que las características propias de la relación de trabajo, la encuadran dentro de las obligaciones de "tracto sucesivo", se deriva de ello su normal continuidad. Esta permanencia está revestida de una importancia extraordinaria desde varios puntos de vista: el Jurídico, el Económico y el Social.

Para el patrón, la estabilidad significa el mejor medio de retener a un trabajador unido a la empresa y con la enorme ventaja de lograr una especialización en el servicio; especialización que le redituará un mayor rendimiento en la producción y una mejor calidad del trabajo.

Para el trabajador significa el alcance de varios logros que lo harán desempeñarse socialmente de manera positiva, como son la propia seguridad, una ocupación duradera y, lo que es más importante, una garantía para su sostenimiento y el de su familia.

Tan importante es la institución de la estabilidad del empleo que muchos ilustres tratadistas de la materia la han analizado y defendido con singular pasión.

(2).-Op. Cit., pág. 299, T. I.

El Dr. Mario de la Cueva dice al respecto: - "La estabilidad de los trabajadores en los empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo, y la exigencia de una causa razonable para su disolución.

La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos, y la segunda en su seguridad y garantía; si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión". (3)

Por su parte, el Dr. Ernesto R. Katz señala: - "No podemos hablar de estabilidad en sentido propio, cuando el trabajador puede ser despedido sin justa causa teniendo solamente el derecho a cierta aunque alta indemnización por antigüedad. Tampoco podemos admitir que el trabajador goza de estabilidad en ese sentido, cuando la ley no reconoce su derecho a la conservación del empleo.

Así, agrega este autor, existen regulaciones que establecen como norma el derecho a elegir entre la conservación del puesto y cierta indemnización, pero no es el trabajador quien elige, sino el patrón o la autoridad de trabajo. Esto significa que prácticamente el trabajador no tiene ningún derecho asegurado a la conservación del puesto, -- pues la reinstalación no es obligatoria sino solo-

(3).-Op. Cit., pág. 226, T. I.

facultativa porque depende de la decisión de otro; en este caso tampoco se trata de efectiva estabilidad. Lo mismo ocurre cuando la Ley o la Jurisprudencia considere el conservar el puesto, como derecho de reincorporación que en determinados países es de posible ejecución forzosa y se transforma, en consecuencia, en un derecho a cierta indemnización. (4)

Mencionemos una última situación: es evidente que la Ley deberá admitir excepciones a la estabilidad por varias causas; pero cuando se disponen tales excepciones en tan numerosos casos, de suerte que la excepción se convierte en regla, como en el caso de los trabajadores de confianza, no podemos calificar esta medida como equilibradora de -- las relaciones capital-trabajo, y si nos oponemos a ella es porque consideramos que es contraria a -- la institución jurídica que analizamos.

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado nos dá -- el siguiente concepto de estabilidad:

"Es el derecho que todo trabajador subordinado tiene de permanecer en su empleo hasta que se -- presente una causa legítima contenida expresamente en la legislación que autorice que se le prive del mismo". Y continúa diciendo el citado maestro: -- "...consideramos que es un derecho para todo traba

(4).-Katz, Ernesto, La Estabilidad en el Empleo. - Ed. Palma, B. Aires, 1957, pág. 3-4.

jador sin distingo alguno por razones de: edad, sexo, nacionalidad, credo, etc. El trabajador tiene el deber para con la sociedad de trabajar y producir correlativamente, en consecuencia, de exigir de la sociedad los medios posibilitantes al ejercicio de ese derecho que presupone a la vez el derecho a la permanencia, continuidad y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

Mas adelante dice: "...la fuerza mayor o el caso fortuito, son obstáculos para la prosecución del servicio, y en otros casos en que se presentan causas legítimas, el contrato de trabajo se terminará; ante esta circunstancia debe exigirse que la causa se encuentre expresamente contenida en la Legislación a fin de evitar el abuso frecuente del patrón, el que coludido con algún funcionario venal, pretenda concluir un contrato con fraude a la Ley. Así, solo en los casos autorizados expresamente por el legislador, habrá causa legítima para -- suspender o concluir un contrato de trabajo, debiendo preverse en la Ley la posibilidad de que al renovarse el trabajo, se proporcione a los mismos trabajadores su empleo, ya que esta medida protectorista se ha dictado en beneficio del hombre que trabaja.

"lo que antecede es determinante para que en contremos en el Derecho positivo, una serie de medidas protectoras consignadas tanto en el Código -- político como en la Ley Federal del Trabajo, ten--

dientes a evitar que se prive ilegítimamente de su empleo a los trabajadores, y en última instancia, consideramos nosotros, deben ser los organismos de seguridad social los que resuelvan el problema de los trabajadores desocupados". (5)

El profesor Ernesto Krotoschin escribe refiriéndose al concepto de estabilidad, advirtiéndole que éste no es muy preciso y que su alcance es discutible: "Nosotros lo entendemos principalmente en el sentido de una protección del empleo contra toda medida que conduzca a privar al trabajador de él, por razones que sean imperativas como lo sería por ejemplo la conducta asocial del trabajador o una imposibilidad de la empresa de continuar con la misma forma. Prácticamente la estabilidad consiste en la protección eficaz del trabajador en contra del despido arbitrario, pero también en su sentido más amplio en la conservación del vínculo laboral durante ciertos impedimentos del trabajo, (por enfermedad, accidente, etc.) que sin entenderse por un tiempo muy largo durante el cual podría debilitarse o romperse de hecho la vinculación con la empresa, tampoco se debe a culpa del trabajador, como por otro lado tampoco a suspensiones de trabajo por causas pasajeras surgidas en la esfera de la empresa (o del empresario), han de ser motivo de disolución de las mismas medidas disciplinarias

(5).--Sánchez Alvarado, Alfredo, La Estabilidad en el Empleo en el Derecho Mexicano, p. 4, Madrid, 1965.

referidas a la rescisión del contrato, subrayan la tendencia general de mantener el vínculo no obstante ciertas vicisitudes por las que puede o suele pasar". (6)

La opinión del maestro Trueba Urbina, en relación a la institución que venimos analizando, es la siguiente: "Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123 y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondiente en los casos de despido injusto, o bien ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así le conviniera". (7)

Las anteriores opiniones doctrinarias trans-

(6).-Krotoschin, Ernesto, Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo. Ed. E.J.E.A., Buenos Aires 1959, págs. 121 y 122.

(7).-Alberto Trueba Urbina, Op. cit. po. 298.

critas, podemos desprender que el derecho a la estabilidad de los trabajadores en su empleo, es la forma de protección de la Ley utilizada en contra de la arbitrariedad o abuso ejercido por los patrones. Es decir, que mientras no exista una causa o causas enumeradas por la Ley para privar de su empleo al trabajador, éste está protegido jurídicamente para permanecer en el mismo por tiempo indefinido.

Siendo el trabajo generalmente el patrimonio único de los trabajadores, y, por tanto, el medio único de proporcionarse así mismo el modo de subsistir, es insoslayable la necesidad del trabajador de que se le ampare o se le proteja en contra de la desocupación que lo arrojaría como resultado a la pobreza y, consecuentemente, si el fenómeno se presenta con alarmante frecuencia, produciría un desquiciamiento social y económico por el reflejo mismo del fenómeno en los demás campos de la actividad del hombre. He aquí la enorme importancia de combatir el desempleo con la aplicación continua de la estabilidad, institución que busca marginar los problemas anteriores enunciados, por medio de deberes que se imponen jurídicamente a los patrones a través de la Ley.

3. LA ESTABILIDAD Y LA SEGURIDAD SOCIAL.

Es indudable que la institución de derecho denominada estabilidad que hemos tratado en el punto anterior, es una de las esenciales del derecho del trabajo y hemos de asentar que la misma está íntimamente vinculada con la idea de seguridad social, pues por un lado es uno de los pilares de la misma, y por otro, es un medio que contribuye a alcanzar la citada Seguridad Social, que es una de las instituciones típicas de la época moderna. Para comprender esta relación vamos a ocuparnos de ella.

Debemos aclarar que el concepto jurídico de la Seguridad Social es una idea del presente siglo, cuya iniciación hacen coincidir los autores con la llamada "Carta del Atlántico", y que supone "proporcionar a cada persona a lo largo de su existencia, los elementos necesarios para conducir una vida que corresponda a la dignidad de la persona humana".

El fondo de esta nueva concepción es la idea del trabajo como función social. El trabajo humano es un deber y un derecho y como consecuencia del derecho que se le atribuye al individuo de contribuir con sus energías al progreso de la sociedad, ha surgido la correlativa obligación de ésta de proveer de ocupación a quien la necesite.

Cuatro son en realidad las condiciones míni-

mas que pretende alcanzar la Seguridad Social:

1.- Proporcionar a cada niño y a cada joven la instrucción primaria y la educación profesional necesaria para desempeñar un trabajo socialmente útil;

2.- Proporcionar a cada individuo la oportunidad de realizar un trabajo productivo en lugar de la desocupación;

3.- Asegurar a toda persona la salubridad y la educación técnica necesaria a efecto de evitar perjuicios a la salud y a la integridad personal; y

4.- Proporcionar a cada componente de la sociedad, la seguridad de llevar una existencia digna aún si por cualquier razón no se puede trabajar. (6)

Analizando lo anterior podemos concluir; que la estabilidad coincide con los puntos dos y cuatro, que persigue la Seguridad Social. La estabilidad contribuye a aliviar el problema de la desocupación por medio del derecho a la jubilación. Este derecho contribuye a proporcionar a los trabajadores un nivel decoroso en la vejez.

De aquí que, como dice el Dr. Mario de la Cueva, "...si el hombre tiene el deber de proporcionar a cada trabajador una ocupación que le per-

(6).-Mario de la Cueva, Op. Cit., pág. 755 T. I

mita conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana, y si finalmente en la medida que la sociedad no satisfaga esa obligación, tiene el deber de facilitar al trabajador los recursos necesarios para su subsistencia, nos parece indudable que la estabilidad en los empleos tiene que ser uno de los pilares de la Seguridad Social" (7).

Si además, se toma en cuenta que la estabilidad es la base de los ascensos y mejoras salariales y la base del derecho de jubilación y demás prestaciones, es evidente que así se contribuye al logro de la Seguridad Social. La estabilidad como hemos mencionado anteriormente, es la base del derecho de ascenso y del derecho de jubilación, ello se debe a que la mencionada institución trae consigo la acumulación de derechos de antigüedad, que es el requisito indispensable para que el trabajador haga efectivos sus derechos y alcance la jubilación o mejore de categoría.

La antigüedad en efecto, es la suma del tiempo durante el cual el trabajador ha prestado sus servicios en la empresa, y sólo si el trabajador tiene determinada antigüedad, que en la mayoría de las veces se fija en los contratos colectivos, puede jubilarse o ascender en el escalafón. Por lo anterior, es evidente que la estabilidad es la condición indispensable para que el trabajador haga - -

(7).-Mario de la Cueva, Op. Cit., pág. 13 T. II

efectivos estos derechos, ya que por una parte, la estabilidad produce la permanencia de la relación de trabajo indefinidamente, y por otra, garantiza a los trabajadores la permanencia en sus empleos - en tanto no medie causa de despido o terminación, - prevista en la propia Ley.

Renglón importante es el derecho a los ascensos que también obtienen los trabajadores con la estabilidad. Se llama derecho de ascenso: "la posibilidad del trabajador para cubrir las vacantes -- que ocurren en el puesto de categoría superior al que desempeña, o sea, se entiende por derecho de ascenso, la obligación de la empresa de cubrir las vacantes que ocurran, con los trabajadores de la categoría inmediata anterior". (8)

La regulación de este derecho lo encontramos en el Capítulo Cuarto de nuestra Ley vigente, bajo el rubro "Derechos de Preferencia; Antigüedad y Ascenso".

Tanto la Ley como los pactos colectivos han adoptado principalmente dos sistemas: el primero - que constituye la norma más generalizada, consiste en conferir el ascenso al trabajador más antiguo - de la categoría inferior a la que ocurre la vacante y lo somete a un período de prueba, a efecto de que demuestre su aptitud. Si el trabajador no demuestra habilidad para el nuevo puesto el derecho-

(8).- Mario de la Cueva, Op. Cit., pág. 170.

de ascenso pasa al trabajador que le sigue en antigüedad.

El segundo sistema consiste en otorgar el ascenso al trabajador más capaz de la categoría inferior a la que ocurre la vacante. En igualdad de -- competencia, o sea que haya dos o más trabajadores con la misma eficiencia, es el de mayor antigüedad quien ocupa la vacante.

En consecuencia, en ambos sistemas, bien que se dé por la capacidad del candidato o bien por la antigüedad del mismo, es evidente la importancia - de este derecho en favor del trabajador.

CAPITULO V
LA RESCISION DE LA RELACION DE
TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA.

- 1.- Artículo 185 de la Ley
Laboral vigente.
- 2.- La fracción III del Ar49.
- 3.- Crítica a la Fracción-
III del Artículo 49.

1. EL ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Ya hemos visto que la Legislación laboral mexicana ha adoptado el principio de la subsistencia, continuidad y permanencia de la relación de trabajo, en tanto perduren las causas que la motivaron. Sin embargo, también vimos en páginas anteriores,-- que tanto el trabajador como el patrón están facultados, por la Ley, para dar por concluída la relación de trabajo por incumplimiento grave de las -- obligaciones en agravio de una de las partes de la relación. En su oportunidad señalamos igualmente,-- cuales son las causas que la Ley reconoce para la rescisión justificada de la relación de trabajo.

Esas causales de rescisión justificada son -- aplicables a todo trabajador en general, pero tratándose de trabajadores de confianza, además de -- las causas contenidas en el artículo 47; debe estar a lo establecido en el artículo 185 que dice:

Artículo 185.- 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.

Por su parte, el artículo 186 dispone:

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

para su separación.

Es en estos preceptos donde creemos radica el fundamento legal que socava y amenaza la estabilidad en sus empleos a los trabajadores de confianza. No consideramos fundada, en derecho, la razón o espíritu del legislador para considerar como causa de rescisión justificada la "pérdida de la confianza", por ser ésto un hecho eminentemente subjetivo del patrón que da márgen a muchas arbitrariedades en el desarrollo de las relaciones de trabajo. En otras palabras, el artículo 185 tutela lo contrario a lo que la estabilidad protege.

En la exposición de motivos del Proyecto de Ley se dijo con todo acierto que "...uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza, se refiere a la rescisión y -- terminación de sus relaciones de trabajo". Y agrega 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 presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo".

Pero enseguida trata de justificar el contenido del artículo 185 diciendo que "...el proyecto considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el regulamiento general que -- rige la rescisión de las relaciones de trabajo, --

porque si tal cosa se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes -- trabajadores, lo cual haría imposible su existen-- cia. Por estas consideraciones se adoptó una posi-- ción intermedia que consiste en que si bien la res-- cisión de las relaciones de trabajo no están regu-- ladas por las normas generales, tampoco será sufi-- ciente la voluntad del patrón para que la rescis-- sión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razo-- nable de pérdida de la confianza. Por tanto, cuan-- do en el juicio correspondiente no se pruebe la -- existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue injustificado. -- Por motivo razonable de pérdida de confianza debe-- entenderse una circunstancia de cierto valor obje-- tivo, susceptible de conducir, razonablemente, a -- la pérdida de la confianza, no obstante que no -- constituye una de las causales generales previstas en la Ley".

De lo anterior se desprende que los elabora-- dores del Proyecto, al decir que si la rescisión -- por pérdida de la confianza no llega a ser probada por el patrón en el juicio respectivo, la autori-- dad del trabajo condenará a éste por despido injus-- tificado, pero es de pensarse que se refieren, ló-- gicamente, a que la condena termine con el pago de la indemnización en los términos del artículo 50, -- toda vez que de acuerdo con la fracción III del --

artículo 49, el patrón puede eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador de confianza, - - cuando a ello haya sido condenado, mediante el pago de las indemnizaciones que señala el artículo - 50.

2. FRACCION III DEL ARTICULO 49.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, establece cinco excepciones que podrá hacer valer el patrón en el juicio laboral, cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación. Si el patrón comprueba en el juicio respectivo la excepción de que se trate, quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador.

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

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

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

III. EN LOS CASOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Refiriéndonos particularmente a los trabaja-

dores de confianza, por ser éstos el objeto de - - nuestro estudio, encontramos que la fracción tercera del precepto transcrito, hace nugatorio lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 185 que dice: "El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Capítulo IV del - Título Segundo de esta Ley".

Las acciones a que hace referencia el citado precepto son: la de reinstalación en el puesto que desempeñaba el trabajador, o la de indemnización - con el importe de tres meses de salario, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la - causa de la rescisión.

Además, el trabajador tendrá derecho, cual--quiera que haya sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo que haya condenado al patrón. Estas acciones las puede ejer--citar el trabajador a su libre elección, con funda--mento en lo que dispone la fracción XXII del artí--culo 123 constitucional, y el 48 de su Ley regla--mentaria.

Sin embargo, relacionando estas dos disposi--ciones, segundo párrafo del 185 y fracción tercera del 49, no tenemos otra alternativa que concluir - diciendo que la reinstalación del trabajador de --confianza es jurídicamente imposible si el patrón--no conciente en ella, y a lo que más puede ser con--denado es a pagar las indemnizaciones que fija el-

el artículo 50 que son iguales para todos los trabajadores:

Artículo 50.- "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior (Art. 49), consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad -- igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada año de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".

La regulación del anterior precepto legal para el pago de las indemnizaciones, establece el derecho en favor del patrón de elegir entre la reinstalación del trabajador o el pago de la indemnización. En esta forma significa que prácticamente el trabajador no tiene ningún derecho asegurado a la-

conservación del puesto, pues la reinstalación no es obligatoria sino solo facultativa porque depende de la voluntad de otro, y así, no podemos hablar de que exista estabilidad.

Es evidente que la Ley debe admitir excepciones a la estabilidad por varias causas; pero cuando tales excepciones abarcan tan numerosos casos, de suerte que la excepción se convierte en regla, como es el caso de los trabajadores de confianza, dichas disposiciones de la Ley se vuelven peligrosas y sus consecuencias son jurídicamente funestas.

Es indudable que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las instituciones esenciales del derecho del trabajo, esto es, si el derecho laboral surgió con el fin de tutelar a los trabajadores, es innegable que para cumplir con -- los fines que tiene asignados, debe asegurar a los trabajadores por igual, la prolongación indefinida de la relación laboral y en consecuencia la permanencia ilimitada en sus empleos, ya que dicha permanencia implica la aplicación duradera de las normas de trabajo. En otras palabras, si el derecho - laboral contuviera exclusivamente normas relativas al salario, jornada, etc., pero abandonara a la voluntad de las partes la duración de la relación de trabajo, sólo daría a los trabajadores una protección relativa, ya que los beneficios de tales normas, serían susceptibles de extinguirse en cualquier momento para el trabajador, junto con la ter

minación de su relación de trabajo, por lo que semejante ordenamiento sólo otorgaría a los trabajadores algunos beneficios, pero nunca les daría seguridad.

En ese orden de ideas nos declaramos abiertamente en contra de la fracción III del 49, y más -- todavía cuando la Ley equipara la indemnización -- del trabajador de confianza a la de los otros trabajadores; ya que no comprendemos como si la misma Ley los somete a una reglamentación especial en -- cuanto a la rescisión de la relación de trabajo, -- pueda, para efectos de pago de indemnización consi derarlos iguales a los demás trabajadores. Esto -- nos parece injusto de cualquier lado que se le vea.

3. CRITICA A LA FRACCION III DEL ARTICULO 49.

Vimos que de acuerdo con lo establecido en -- el segundo párrafo del artículo 185, el trabajador de confianza puede ejercitar, a su elección, las -- acciones de indemnización o de reinstalación en el empleo que desempeñaba, por despido injustificado.

Aquí seguimos sosteniendo nuestra opinión en el sentido de que la causal de rescisión que establece el artículo 185 en relación al trabajador de confianza, es contraria a derecho porque da lugar a que se cometan arbitrariedades en las relaciones de trabajo.

Empero, si el artículo 185 amenaza y hiere -- la estabilidad del trabajador de confianza, la --

fracción III del 49 le da el tiro de gracia a la mencionada institución; toda vez que de acuerdo -- con lo que dispone la referida fracción, si el trabajador de confianza ejerce la acción de reinstalación y la autoridad del trabajo condena al patrón a reinstalarlo, éste quedará eximido de la -- obligación de reinstalar al trabajador, por el solo hecho de ser de confianza.

La nueva Ley laboral por ser de ideas más -- avanzadas y más técnica en la protección y tutela de los derechos del trabajador, no debió heredar -- de la Ley abrogada la idea de la excepción para la reinstalación obligatoria del trabajador de confianza, excepción que contenía la fracción IV del artículo 124 de la anterior Ley.

No estamos en contra de que la Ley contenga -- casos de excepción a la estabilidad del trabajador en su empleo, ya lo hemos dejado asentado con anterioridad, pero sí consideramos que la fracción tercera del 49 no debió de incluirse en los casos de excepción para la reinstalación obligatoria, ya -- que su contenido jurídico no establece una excepción a la regla, sino que, por el contrario, debe entenderse como una verdadera norma de aplicación -- a todos los trabajadores de confianza, establecida en favor del patrón.

Consideramos que la ley debería eximir al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador de confianza, únicamente cuando se encontrare en --

el caso de excepción que señala la fracción II del artículo 49, que dice: "Si comprueba la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo".

Creemos que fuera de la excepción anterior, debe subsistir la obligación del patrón de reinstalar al trabajador de confianza, a menos que éste se encontrase en los otros casos de excepción que señalan las fracciones I y V del mismo precepto.

La Ley debería reconocer, pues, únicamente cuatro casos de excepción a la regla de la permanencia, por medio de la reinstalación, de la relación de trabajo; o sean las comprendidas en las fracciones I, II, IV y V del artículo 49, y derogar cuanto antes la fracción III del mismo por ser contraria al espíritu de la propia Ley; toda vez que la legislación laboral mexicana ha adoptado el principio de la permanencia de la relación de trabajo, en tanto perduren las causas que la motivaron. En este principio se sostiene la tesis de la reinstalación obligatoria, institución largamente discutida en nuestro derecho del trabajo.

Lo anterior también encuentra su fundamento en la realidad actual que presenta el desarrollo -

de la industria en nuestro país, que organizada en grandes empresas, hace que la situación del trabajador de confianza ya no sea la que prevalecía en la antigua pequeña empresa, en la que sí era determinante su contacto directo con el patrón o empresario.

En la organización de la empresa moderna el trabajador de confianza representa un papel importantísimo y de tal manera especial que sin faltar a la verdad puede decirse: Ahí donde están en juego la existencia de las empresas, sus intereses -- fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, ahí, debe hablarse de trabajadores de confianza. Son pues, las personas que tienen en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradez queda confiada la prosperidad o el fracaso de la misma.

Por todas esas razones nos preguntamos: ¿el trabajador de confianza, tiene o no derecho a la estabilidad en su empleo?

Responderemos a esta pregunta en el Capítulo de Conclusiones de este estudio.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES:

PRIMERA.- El primer capítulo de nuestro estudio lo terminamos diciendo que fue en Europa -- donde a fines del siglo XIX, el Derecho del trabajo adquirió autonomía en relación a las demás ramas de la ciencia jurídica. En capítulos posteriores dejamos asentado que en México no podemos hablar de un derecho del trabajo, sino a partir de la llamada "revolución constitucionalista", acontecimiento que se inició en los primeros años de la segunda década del presente siglo y culminó con la promulgación de la Constitución de 1917.

SEGUNDA.- Al hablar del trabajador de confianza, tema central de esta tesis, vimos que el legislador mexicano, no hizo distinción alguna entre éstos y los demás trabajadores, igualdad que dejó manifestada en el artículo 123, Apartado "A" de la Constitución vigente. Por tanto, dentro de la declaración de derechos sociales queda comprendido el trabajador de confianza.

Sin embargo, en 1931, al expedirse la Ley reglamentaria del precepto constitucional a que hemos hecho mención, el artículo cuatro, en su último párrafo, sembró la duda respecto a que si ciertos empleados debían considerárseles o no como trabajadores, problema que fue ampliamente debatido por la doctrina y la jurisprudencia.

TERCERA.- La Nueva Ley Federal del Trabajo sin ne-

garles la calidad de trabajadores, estableció distinción, sometiendo al trabajador de confianza a un régimen jurídico especial en cuanto a su relación de trabajo y en general, a su situación frente al patrón.

CUARTA.- Consideramos que las limitaciones a que quedó sujeto el trabajador de confianza en el ordenamiento legal señalado, ha dado lugar a serias arbitrariedades por parte de los patrones en perjuicio de esta clase de trabajadores.

El artículo 185 constituye una amenaza legal a la estabilidad en el trabajo, pues relacionando la causal de despido que establece este precepto, con la fracción III del artículo 49 del mismo ordenamiento, encontramos que el trabajador de confianza en general, queda jurídicamente desprotegido en cuanto a la seguridad en la conservación de su trabajo.

QUINTA.- Siguiendo este orden de ideas, consideramos inadecuada la inclusión del caso de excepción para la reinstalación obligatoria que establece la citada fracción III del 49, ya que no la entendemos como una excepción, sino como regla de aplicación general para todo trabajador de confianza.

SEXTA.- Pensamos que si la propia Ley laboral sostiene el criterio de que el trabajador de confianza, es trabajador, sometido en algunos as--

pectos a una reglamentación especial, debe protegerlo en aquello que es común a todo trabajador, - como es el derecho a la estabilidad, continuidad y permanencia en su empleo, principio básico del Derecho del Trabajo, toda vez que sin estabilidad no podemos hablar de que exista equilibrio entre las relaciones de capital-trabajo.

SEPTIMA.- Por otra parte, no entendemos porque la Ley establece desigualdad para la rescisión de la relación de trabajo, y por otro lado -- dispone que son iguales el trabajador de confianza, con los demás trabajadores para el pago de las indemnizaciones por despido injustificado, lo que -- nos parece un absurdo, ya que si son desiguales en la causa, lógicamente lo siguen siendo para el -- efecto.

OCTAVA.- Finalmente, y basándonos en la desigual -- protección en los términos que dejamos es tablecidos, creemos que el problema de la inestabi -- lidad en el empleo del trabajador de confianza, -- quedará jurídicamente resuelto únicamente cuando a la Ley vigente se le hagan cualquiera de las dos -- modificaciones que a continuación proponemos:

Ira.- Que se reforme el artículo 49 supri -- miendo la fracción tercera, dejando subsistentes -- como casos de excepción a la reinstalación obliga -- toria de todo trabajador, las que establecen las -- fracciones I, II, IV y V, o sea, que dicho precep --

to al quedar reformado conserve solamente cuatro - casos de excepción.

2a.- Que se reforme la Ley agregándose un artículo que disponga: el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador de confianza, mediante el pago de las indemnizaciones siguientes:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado y menor de un año, con una cantidad equivalente al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de noventa días por cada uno de los siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en noventa días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, más el importe de seis meses de salario.

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, el patrón pagará los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

* * * * *

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA:

- 1.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, (Teoría Integral) Alberto Trueba Urbina. Editorial Porrúa, México, 1970.
- 2.- NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Alberto Trueba Urbina. Editorial Porrúa, México, - - 1971.
- 3.- EL NUEVO ARTICULO 123. Alberto Trueba Urbina. Editorial Porrúa, 1962.
- 4.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Mario de la -- Cueva. Editorial Porrúa, México, 1943.
- 5.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Mario de la -- Cueva. Editorial Porrúa (5a. Edición), México, 1960.
- 6.- MANUAL DEL DERECHO OBRERO. J. Jesús Castorena (5a. Edición), México, 1971.
- 7.- INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Alfredo Sánchez Alvarado. Editorial O. - de A. de T. México, 1967.
- 8.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN EL DERECHO MEXICANO. Alfredo Sánchez Alvarado. Versión mecanografiada presentada por el autor ante el Primer Congreso Iberoamericano de Derecho -- del Trabajo. Octubre de 1965.

- * 9.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y OTROS ESTUDIOS DE DERECHO DEL TRABAJO. Ernesto Kats T. Editorial Palma, Buenos Aires, 1957.
- 10.- EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CONTRATOS. Guillermo Cabanellas. Editorial Buenos Aires, - 1945.
- 11.- DERECHO SOCIAL ESPAÑOL. Juan Mendez Pidal. - Vol. 1, Madrid, 1952.
- 12.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS, JURISPRUDENCIA VIGENTE Y BIBLIOGRAFIA. CONCORDANCIA Y PRONTUARIO. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa, México, 1970.
- 13.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO y otras LEYES LABORALES. Juan B. Climent Beltrán. Editorial Esfinge, México, 1971.
- 14.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADA Y ADICIONADA. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa (5a. Edición). México, 1966.