

76A
2c1

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES



ACATLAN
DERECHO



**CONDICIONES DE TRABAJO PARA
LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA
Y LA LEGITIMIDAD EN CUANTO A LA
FORMACION DE SU PROPIO SINDICATO**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL
TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:

RODRIGO CHONA ALARCON

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

E. N. E. P. Acatlán. México, D. F. 1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

I N D I C E

INTRODUCCION.....	Pág. 1
-------------------	-----------

C A P I T U L O 1

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO

1.1 Antecedentes Históricos Generales del Trabajo.....	3
1.2 Antecedentes Históricos Nacionales del Trabajo.....	8

C A P I T U L O 2

RELACION JURIDICA DEL TRABAJO

2.1 Tesis Contractualistas.....	18
2.1.1 Tesis Relacionistas.....	26
2.1.2 El Contrato y la Relación de Trabajo, En nuestra Ley Federal del Trabajo.....	29

CLASIFICACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

2.1.3 Individuales.....	31
2.1.4 Colectivas.....	45

SUJETOS DE LAS RELACIONES LABORALES

2.1.5 Trabajador; Definiciones, Doctrinales y Legales Clasificación.....	58
2.1.6 Sindicatos.....	62
2.1.7 Patrones.....	63

C A P I T U L O 3

3.1	Concepto del Trabajador de Confianza.....	67
3.2	Condiciones de trabajo que marca la Ley Federal del Trabajo, para los Trabajadores de Confianza.....	79
3.3.	La Rescisión de la Relación Laboral, de los Trabajadores de Confianza.....	102

C A P I T U L O 4

4.1	Asociación Profesional de los Trabajadores de Confianza.....	108
4.1.1	La Situación que guarda el Trabajador de Confianza, con respecto a los demás Trabajadores.....	112
4.1.2	La Legitimidad en cuanto a la Formación de su propio Sindicato.....	122
4.1.3	El Sindicato y los Requisitos para su Integración y Registro, con sujeción a la Ley Federal del Trabajo.....	128
	CONCLUSIONES.....	134
	BIBLIOGRAFIA.....	136

I N T R O D U C C I O N

El presente trabajo representa el cumplimiento de un requisito formal, la conclusión de mis estudios y el inicio de una responsabilidad y el entusiasmo de un estudiante egresado de las aulas - Universitarias, que pretende colaborar con la solución de los problemas sociales en forma modesta, por medio del ejercicio de la - Abogacía.

Ante la importancia que tiene la impartición de justicia en esos problemas, en los que de alguna manera se observa el subdesarrollo en que atravieza nuestro país, me nació la inquietud de elaborar mi Tesis Profesional sobre un tema de la materia laboral que influye de gran manera en la vida ordinaria de nuestra clase trabajadora.

Es por ello que seleccione el tema: Condiciones de Trabajo, para los Trabajadores de Confianza, y la Legitimidad en cuanto a la Formación de su propio Sindicato, pretendiendo analizar la real situación que vive un trabajador de confianza.

Si la reglamentación especial a que está sujeto, es compatible con su ideología e intereses generales.

Asímismo, pretendo establecer el debate de la facultad discrecional que disponen las Autoridades Laborales, para dictaminar la solución a los conflictos de estos trabajadores, reconociendo de antemano que la impartición de justicia no es tarea fácil.

Pero es justo reconocer que esta clase; la trabajadora, representa en gran medida el crecimiento y desarrollo de un país, - de igual manera también es necesario que no se desconozcan sus de rechos y mediaticen sus esfuerzos.

Porque es por demás merecido, que estos trabajadores dejen_ de ser una mercancía u artículo de comercio. Y que su lucha que_ a través de los siglos, como lo registra la historia, por el reco_ nocimiento a sus derechos, se cristalicen por fín.

Cuando nuestros legisladores plasmen en la vigente Ley Fede ral del Trabajo, normas que sintetizen viejos anhelos.

Esta Tesis Profesional consta de Cuatro Capítulos, que a su vez se subdividen en varios apartados para hacer más comprensible su contenido, integrándose al final las Conclusiones de este mod esto Trabajo.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORIOS DEL TRABAJO

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS GENERAL DEL TRABAJO.

1.2 ANTECEDENTES HISTORICOS NACIONALES DEL TRABAJO.

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS GENERALES DEL TRABAJO

Se considera la historia del trabajo como la historia de la humanidad, por la íntima vinculación que existe de éste con el -- trabajo, el cual constituye el fundamento de su existencia. Al -- respecto, el socialista Federico Engles afirma: "La fuente de toda la riqueza es el trabajo, afirman los economistas, lo es junto -- con la naturaleza proveedora de los materiales que el hombre convierte en su riqueza. Pero es muchísimo más que eso, es la condi ción fundamental de toda la vida humana, a tal grado que, hasta -- cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio -- hombre" (1)

Razones valederas que demuestran como en la historia misma -- de la humanidad desde que se tienen datos, el trabajo ha jugado -- un papel fundamental en la vida del hombre y así pues, coincidimos en que la evolución de éstos ha estado estrictamente ligada.

Así nos encontramos, de que en la edad antigua se le restó -- valor al trabajo, aún sin dejar de reconocer el importante papel -- que éste jugaba, fué incluso objeto de desprecio por los hombres -- de entonces, ya que los grandes filósofos, fiel reflejo del pensa -- miento dominante; lo consideraban como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los -- esclavos, que eran considerados cosas, no personas.

De las ciudades de la antigüedad, es Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia, ya que como lo establece el --

(1). Engles, Federico: El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre. Edit. Publicaciones CRuz. México, 1977. P. 1.

maestro Margadant S. que: "Ahí se encuentran ya, aunque de manera muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; a este se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de compraventa y cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo. Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento. Así surgieron -- nuevas instituciones contractuales: Locatio Conductio Operis, y, Locatio Conductio Operarum; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana. Notándose que ya desde entonces se vislumbra la dispersión de estos contratos que conformaban una unidad, junto con la Locatio Conductio Rerum y Aparceria". (2).

En la actualidad la independencia de estos contratos es absoluta, las normas para el contrato de obra a precio alzado no se refieren para nada a la reglamentación del arrendamiento, y el contrato de trabajo no corresponde ya al código civil, sino a la extensa Ley Federal del Trabajo.

Así tenemos que en la época feudal, cobra gran auge el artesano y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, formados por maestros, oficiales y compañeros; los primeros, dueños de los medios de producción, los oficia

(2). Margadant S. Guillermo: Derecho Romano, Edit. Esfinge, 8a. Edición. México, 1978. P. 411.

les y los compañeros eran los trabajadores. Las corporaciones de oficios nacieron probablemente con un propósito de emancipación, ya que al romper con el señor feudal y refugiarse en las ciudades, - pasan a engrosar las filas de los gremios, formando verdaderas empresas monopolistas. Debido a las contradicciones que en el seno mismo de los gremios se suscitaron con el tiempo y se fueron extinguiendo, este proceso culminó con el edicto de Turgot de 1776. Posteriormente con la publicación de la Ley Chapellier se confirmó lo anterior y fué el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado. Al respecto, el licenciado Mario de la Cueva, afirma que: "La burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación, de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, una de naturaleza teórica, otras derivadas de la fuerza del Estado". (3).

Por otra parte, cobran gran auge los principios de la doctrina liberal-individualista, encabezada entre otros, por su precursor, Adams Smith, dicha doctrina era una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del Derecho Natural y los derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses. Elevándose la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo. Esta corriente pugnaba porque se dejara al hombre totalmente libre y correspondía al Estado el papel del Estado policía.

- (3). De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Edit. Porrúa, 10 Edición, México, 1985. F. 12

Así pues, con el nacimiento del trabajo hubo necesidad de -reglamentario, produciéndose así el surgimiento de un ordenamiento jurídico como lo es el Derecho del Trabajo, mismo que tuvo que romper el embrujo del pensamiento Individualista y Liberal en el siglo XIX, en Europa y en los Estados Unidos de Norteamérica y en nuestro País en 1917.

Por lo que para lograr el reconocimiento de las Instituciones y principios fundamentales de carácter laboral, por las legislaturas ordinarias, fué necesario una evolución lenta y gradual, -cuyos perfiles principiaron a definirse con el transcurso de los siglos.

Así se suscitó la primera guerra mundial, misma que tuvo los siguientes efectos en la Alemania: primeramente el Estado se vió obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la distribución, a fin de obtener alimentos para el sostenimiento del -ejército, en el aspecto jurídico, los trabajadores se impusieron al estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo cuño; y por otra parte, los trabajadores de los estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que -pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del Secretario del Estado Francés J. Ustin Go dar, para que se redactara una Carta Internacional del Trabajo.

Los años posteriores a la guerra, presenciaron dos sucesos trascendentes para la evolución del Derecho Europeo del Trabajo, -la creación de la Organización Internacional del Trabajo, en el tratado de Versalles del 28 de Junio de 1919, y la proclamación de la Constitución Alemana de Weimar el 11 de Agosto de 1919, en los cuales se operó una transformación colosal en el Derecho del

Trabajo. Así tenemos que la declaración de los Derechos del Trabajo, la Constitución de Weimar y en general, el derecho del trabajo de aquellos años veintes, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital.

Pero se presentó otra vez el espectro de la guerra, con la presencia de Mussolini en la Italia facista, la aparición de Hitler y la instauración del Nacional Socialismo en Alemania y la conquista del poder por Franco, determinaron un nuevo viraje en la vida de Europa y obligaron a los Gobiernos y a los juristas a volver su mirada hacia el Derecho Internacional.

En los años inmediatos a la terminación de la guerra, resurgió la tendencia a la constitucionalidad del Derecho del Trabajo, Francia e Italia, coincidieron en sus constituciones en la necesaria defensa de los valores del trabajo, en el preámbulo de la Constitución, el pueblo galo ratificó los principios de la declaración de Derechos de 1789, y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre. Y el pueblo italiano, en su Carta Magna del año siguiente, declaró: Que la república reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procura las condiciones que lo hagan posible y en disposiciones sucesivas, consignó los Derechos mínimos del trabajo en materia individual, colectiva y de seguridad social. Así el licenciado Mario de la Cueva cita la declaración de Sir Williams Beveridge, cuando formuló en los años de guerra, un plan para el futuro de la comunidad de naciones y para una vida justa en cada pueblo; cuyo lema se expresa en dos palabras. "Seguridad Social" (4).

(4). De la Cueva, Mario, Ob, Cit. P. 23

1.2 ANTECEDENTES HISTORICOS NACIONALES DEL TRABAJO

Por lo que respecta a nuestro país, de entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la época colonial, sobresalen las Leyes de Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos. De entre sus disposiciones encontramos y que son de interés para el Derecho del Trabajo las siguientes: Asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, reducción de jornada, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya.

Fué así, que las Leyes de Indias creación, tal vez la más importante de los Reyes Católicos, no tuvieron la fuerza necesaria, ya que a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían de obedecerse, pero no cumplirse. Al respecto, el licenciado Alberto Trueba Urbina establece: "Si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las Leyes del Trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan con graves perjuicios 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 caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario". (5)

Efectivamente, unas veces la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley, otras la confabulación de las autoridades y los capitalistas de todos géneros, para la violación de la -

(5). Trueba Urbina, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S. A., 6a. Edición. México, 1981. P. 76.

Ley, otras la ignorancia misma de la Ley. Y así lo que pudo ser un modelo, se convirtió con el transcurso del tiempo en sólo una reliquia histórica.

Así pues, parte integrante del régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios por medio de las ordenanzas de los gremios; sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros artesanos. Posteriormente, desaparecieron los gremios por declaración de la Ley del 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avecindados a establecerse libremente en las fábricas y oficios que estimaren convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio, también en el decreto de Apatzingan se estableció en su artículo 38. Al respecto el maestro José Dávalos, explica que, "la pequeña y mediana burguesía industrial -- feudal, aspiraba lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la corona española. Postulaban entre otras cosas, la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas". (6).

Pero la revolución de independencia, con sus ideas avanzadas encaminadas a la institución de un nuevo orden jurídico, destruyó las ingenuas esperanzas de un arreglo pacífico, imposible sin el recurso de la revolución.

(6). Dávalos, José: Derecho del Trabajo, Tomo I. Edit. Porrúa, S.A. 2a. Edición, México, 1988. P. 55

Así pues, no parece que la condición del peonaje mexicano - haya mejorado con la independencia, demasiados ocupados con la política, los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo seguramente un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar los aspectos laborales. Encontrándonos que del año 1823 al 1854 el aumento del jornal fué de seis centavos. Así tenemos que, las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios fueron creados bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna (1843), siendo de esta misma época las llamadas Juntas de Fomento de artesanos y las Juntas Menores, cuya función era fomentar la producción nacional y defenderla de la industria extranjera.

Al triunfo de la revolución de Ayutla, que permitió la expulsión definitiva de Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, nombrado en sustitución de Juan N. Alvarez, el 11 de diciembre de 1855, reunió al Congreso Constituyente en la ciudad de México el 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de Constitución, que dió vida finalmente a la Constitución de 1857. Fué así, que al consumarse la victoria de los liberales sobre los conservadores, inicia en nuestro país la etapa de la consolidación jurídica, teniendo una gran importancia la participación de don Benito Juárez, el cual promulgó las Leyes de Reforma; así mismo luchó contra la expansión napoleónica, la cual se manifestó en México a través de Maximiliano de Habsburgo.

Al respecto relata Gastón García Cantú, "El partido liberal se divide en dos grupos: Uno formado por Juárez y Lerdo de Tejada y el otro con los que serían los porfiristas. Los primeros deseaban la capitalización autónoma; los segundos el crecimiento apoya-

do en la burguesía norteamericana". (7).

En el gobierno porfirista, se suscitaron dos importantes acontecimientos que fueron: La huelga de Cananea, en donde los trabajadores exigían mejores salarios y la supresión de los privilegios a empleados norteamericanos, misma que fué aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas. Un segundo suceso, fué la huelga de Río Blanco que se derivó por imposición de un reglamento de fábrica que pasaba sobre la libertad y dignidad de los trabajadores, la cual no tuvo buenos resultados, ya que los patrones de las industrias decretaron paro general, y el entonces Presidente Porfirio Díaz, ante las solicitudes de los trabajadores para que solucionará el conflicto, decidió apoyar a los empresarios, y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de siete años.

Fué así, que en el año de 1906, se publicó el manifiesto y programa del partido liberal, presidido por Ricardo Flores Magón en donde se analizó la situación del país y propone reformas a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Contiene además, algunos principios que fueron consagrados en la declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917, mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de menores de 14 años, jornada máxima de ocho horas, descanso obligatorio.

(7). García Cantú, Gastón: El Socialismo en México. Siglo XIX. México, 1960, P.18.

Ahora bien, no se pretende realizar un relato de lo que fué el movimiento armado contra el general Porfirio Díaz, ni de lo -- que se ha llamado la Revolución Constitucionalista. Pero toda -- vez que la revolución mexicana es en lo esencial, un fenómeno social del movimiento armado, diremos que el cinco de octubre de - 1910, Francisco I. Madero, expidió el Plan de San Luis Potosí, en donde desconoce el régimen profirista y lucha por el principio de la "No reelección", al consumarse la traición de los ideales de - los campesinos, se produce la rebelión de Emiliano Zapata en el - sur, y surge entonces la traición militar de Victoriano Huerta, al dar muerte a Madero y Pino Suárez. Paralelamente al triunfo cons^utitucionalista, nace el Plan de Guadalupe, que sintetizó verdadera^umente los ideales del pueblo y que contenía entre otras cosas: - Leyes Agrarias, que favorezcan la pequeña propiedad, desaparezcan los latifundios y se le restituyan las tierras que les fueron des^upojadas a los campesinos, revisión de los códigos civil, penal y^u de comercio. Además se establece la igualdad entre el hombre y - la mujer y se introduce el divorcio, etc.

Así pues, la primera etapa de la revolución que podríamos - llamar maderista, nos ofrece un tímido renacimiento del sindicalis^umo en México; se constituyeron entre otros organismos sindicales, la Unión Minera Mexicana, en los estados del norte, la Confederación del Trabajo en Torreón, el Gremio de Alijadores en Tampico, etc., de todos los organismos sindicales o para-sindicales de la época, - el más conocido es la Casa del Obrero Mundial, misma que el prime^uro de mayo de 1913, adoptó este nombre como definitivo; la histo^uria de la Casa del Obrero Mundial, llena una etapa corta pero impor^utantísima, comprendida entre el 22 de septiembre de 1912 y el 2 de agosto de 1916, en que sierra sus puertas después del fracaso de la huelga general de 1916, decretada por la Federación de Sindicatos^u.

obreros del D.F., que entre otras cosas pedían: la unificación de la moneda, ya que estos, recibían papel moneda y tenían que comprar productos valorados en oro. El fracaso a que hago referencia, consistió en que Carranza Presidente Constitucional de ese entonces, a base de engaños y sobre todo amenazas, la rompió. Al transformarse la Casa del Obrero Mundial, en un Sindicalismo Reformista Politizado, estableció las bases para la formación de la - - C.R.O.M., (Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana).

Todos estos movimientos referidos, propiciaron que se iniciara un período legislativo en materia laboral, en las diversas entidades del país, tales como: El Legislador del Estado de México, dictó una Ley del 30 de abril de 1904, llamada Ley de Vicente Villada; en la que se establecía la obligación de prestar la atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores hasta por tres meses, en caso de un accidente por riesgo de trabajo.

En el Estado de Nuevo León, se expidió otra Ley sobre la misma materia y se denominó Ley de Bernardo Reyes de 1906, y que definió el único riesgo de trabajo que contemplaba; que era el accidente de trabajo como "Aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo ó en ocasión de él", y fijó indemnizaciones hasta por el importe de dos años de salario en caso de incapacidad permanente.

Aguascalientes, expidió una Ley el 23 de agosto de 1914, en donde se decretó la reducción de la jornada a ocho horas, descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios.

Por su parte, en San Luis Potosí, el general Eulalio Gutiérrez, Gobernador y comandante militar, mediante decreto del 15 de septiembre de 1914, instituyó el salario mínimo para el estado de

0.75 diarios, la jornada máxima de nueve horas, el salario mínimo en las minas de 1.25 diarios, el pago del salario en efectivo, prohíbe las tiendas de raya, declara inembargable los salarios, crea el departamento del trabajo y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia Ley.

El gobernador de Tabasco, Luis F. Domínguez, promulga un decreto con fecha del 10. de septiembre de 1914, que se refiere a la orientación agraria más que laboral, por medio del cual queda abolida la esclavitud "de hecho", que privaba en el Estado, se impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los peones del campo.

En el Estado de Jalisco, se expidió la Ley de Manuel M. Diez, del 2 de septiembre de 1914, que consignaba el descanso dominical, el descanso obligatorio que precisa los días 28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre. Vacaciones de ocho días semanales, jornada limitada de trabajo en los almacenes de ropa y tiendas de abarrotes. En éste mismo Estado, Manuel Verlanga publicó el siete de octubre de 1914, un decreto que se ha llamado la "Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, que reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el Estado de Veracruz, decretó el coronel Manuel Pérez Romero, el descanso semanal, el 4 de octubre de 1914; así mismo, promulgó una Ley de Trabajo, Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914, que contenía la jornada de trabajo de nueve horas, descanso semanal en domingo y días festivos, así como el salario mínimo -

(\$1.00), que podía pagarse por día, semana o mes, Juntas de Administración Civil, inspectores de trabajo, etc. Una promulgación más, fué la realizada por Agustín Millán, el seis de octubre de 1915, la cual tuvo la característica de ser la primera en regular las Asociaciones Profesionales.

Por lo que respecta a Yucatán, podemos decir, que la obra del general Salvador Alvarado, ha sido una de las más importantes emanadas de la Revolución Mexicana. Son dos las Leyes promulgadas por el general Alvarado para el referido estado. La primera de 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La segunda, de 11 de diciembre de 1915, es la Ley del Trabajo, las Leyes Agrarias, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo; mismas que han sido conocidas como las "cinco hermanas", por perseguir todas un mismo camino ó propósito, como pudo ser el de, contribuir a la transporfación del régimen económico.

En cuanto se refiere al Distrito Federal, el 12 de diciembre de 1914, se dicta por el primer jefe Carranza, un decreto en el cual, después de exponer las razones por las que se ha de prorrogar el Plan de Guadalupe, se compromete para expedir y poder en vigor durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del País. Leyes Agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo latifundios, Leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad, legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias. Previamente, por decreto del 17 de octubre de 1913, se anexo a la Secretaría de Gobernación, el Departamento de Trabajo, con ese motivo, se formuló un proyecto de Ley sobre contrato de trabajo, de

nominado "el proyecto Zubarán", por la participación del ministro de Gobernación, licenciado Rafael Zubarán, que fué un intento de reforma a la legislación civil.

La Ley del Trabajo, fué promulgada en Coahuila, por el Gobernador Gustavo Espinoza Mireles, el 27 de octubre de 1916, que reprodujo íntegramente el "proyecto Zubarán", con el agregado de tres capítulos sobre participación en los beneficios, conciliación y arbitraje y accidentes de trabajo, éste último capítulo fué tomado a su vez, de la Ley sobre Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes.

Esta efervescencia política, culminó con la creación de la Constitución de 1917 y el artículo 123 Constitucional.

Fuó decepcionante en el aspecto laboral, el proyecto Constitucional presentado por el primer jefe Carranza; la fracción X - del artículo 73, se limita a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia de trabajo. El proyecto agregó al artículo 5o. un párrafo limitado a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo, en diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán, presentaron dos reformas al artículo 5o., con normas concretas en favor de los trabajadores, pero la comisión dictaminadora del artículo 5o., incluyó sólo la jornada de trabajo máxima de ocho horas, prohibiéndose el trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños.

Heriberto Jara, diputado veracruzano, hizo uso de la palabra para proponer la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución, misma que fué considerada por los constituyentes como ridícula. Posteriormente, correspondió el lugar al diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, quién fincó las bases de lo que sería posteriormente el artículo 123 Constitucional, ó sea que

la Constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los estados, expidieran las Leyes de Trabajo, para que los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos. Victoria pensaba que en Derecho del Trabajo, debían identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores.

Cuando se logró la conjunción en cuanto a la preocupación social se refiere, de Heriberto Jara, de Mújica, éste como miembro de la comisión redactora y de Victoria, al establecer el contenido y de Manjarres al sugerir la forma, se concibió nuestro -- Artículo 123 Constitucional, el 23 de enero de 1917, con aprobación unánime.

Además de que fué nuestra nación el primer país, que incorporaba las garantías sociales a una Constitución, acto que se logró cuando de manera conjunta, a petición de la Asamblea Constituyente, en la sesión ordinaria del 23 de enero de 1917, se votó de manera unánime tanto el artículo 123 de la Constitución y la incorporación a la misma Carta Magna del Artículo 5o. Constitucional.

C A P I T U L O 2

RELACION JURIDICA DEL TRABAJO

2.1 TESIS CONTRACTUALISTAS.

2.1.1 TESIS RELACIONISTAS.

2.1.2 EL CONTRATO Y LA RELACION DE TRABAJO EN NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CLASIFICACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

2.1.3 INDIVIDUALES

2.1.4 COLECTIVAS

SUJETOS DE LAS RELACIONES LABORALES

2.1.5 TRABAJADOR: DEFINICIONES, DOCTRINALES Y LEGALES. CLASIFICACION.

2.1.6 SINDICATOS

2.1.7 PATRONES

2.1 TESIS CONTRACTUALISTAS

Por nuestra formación jurídica romanista, toda figura o instituto jurídico se ha querido derivar del Derecho Civil.

Mario de la Cueva resume el tema así: "La relación individual de trabajo goza de plena autonomía frente a los Contratos de Derecho Civil, tanto por estar regida por un estatuto autónomo, - cuanto porque ninguna de las figuras civiles es apta para explicar la" (1).

Así pues, es preciso distinguir el Contrato de Trabajo, como acuerdo de voluntades para la producción de determinados efectos jurídicos queridos por las partes y la relación individual de trabajo que es el conjunto de Derechos y Obligaciones que derivan para el trabajador y el patrón, del simple hecho de la prestación del servicio.

Es por ello que, para la existencia de la relación de trabajo es indispensable la voluntad del trabajador, en tanto la voluntad del patrón no siempre concurrirá de manera directa en la formación de dicha relación.

En consecuencia, el aspecto esencial de la vida de las relaciones obrero-patronales, es la relación de trabajo, o sea el hecho mismo de las prestaciones de un servicio, el cual determina - por sí solo, la aplicación del Derecho del Trabajo, cualquiera - que haya sido la voluntad de las partes.

(1). De la Cueva, Mario: Derecho Mexicano del Trabajo. México, 1969. P.451.

Así tenemos que la teoría Contractualista se originó en la tradición Civilista, pues los Códigos Civiles reglamentaban el Contrato de Trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y la autonomía de la voluntad, pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917, el concepto de Contrato de Trabajo cambió radicalmente, convirtiéndose en un contrato evolucionado, como lo dijo el constituyente Macías; no se cambió el nombre pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes, están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la Ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad. Por ello sostenemos que el Contrato de Trabajo es una figura jurídica, regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la Legislación Civil.

Por otro lado, la teoría Relacionista, fué expuesta por Wolfgang Siebert, allá por el año de 1935 en el apogeo nacional-socialismo en Alemania. Para diferenciarla del Contrato, se estimó que las relaciones contractuales, gobernadas por el Derecho Objetivo proteccionista del trabajador a la empresa, de donde se deriva la prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque decían si la relación de trabajo es contractual, tan sólo podrá aplicarse el Derecho Objetivo en favor del trabajador. Entre la relación y el contrato, como dice el catedrático Guillermo Cabanellas, vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al Contrato, sino que lo contempla, ya que precisamente la relación de trabajo, generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios.

IDEAS CIVILISTAS SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO "CONTRACTUALISTAS"

Los autores del Derecho Civil, han tratado de encuadrar el Contrato de Trabajo dentro de alguna de las figuras jurídicas típicas de los Contratos Civiles, así, se han esforzado por buscarle características propias que le hagan semejante a alguna de estas categorías de contratos: Al Arrendamiento; a la Compraventa; a la Sociedad ó al Mandato.

Tres direcciones doctrinales, señala Pérez Botija, se advierten en los autores acerca de éste punto: a) La que pretende buscar acomodo al Contrato de Trabajo en los viejos cuadros contractuales; b) La que propone una figura sui géneris; c) La que le niega el carácter de tal Contrato.

A) TEORIA DEL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO.

Esta teoría tiene un claro origen romántico y parte del supuesto de que la fuerza de trabajo es susceptible de ser arrendada. Con la figura jurídica de la *Locatio Conductio Operarum*, transmitida al Código Napoleónico en el Título VIII, Libro II, bajo el rubro, "Del Contrato de Arrendamiento", en el artículo 1708, distingue dos aspectos de Contratos de Arrendamiento; el de Cosas y el de Obras. Define al Contrato de Arrendamiento de Obras en el artículo 1710, como aquel por el cual una de las partes se obliga a hacer alguna cosa para la otra, mediante un precio convenido entre ellos.

A juicio de la dóctrina, esta definición legal comprende el arrendamiento de servicios en el cual una de las partes pone su trabajo al servicio de la otra (*Locatio Operarum*), y el Contrato de Arrendamiento de Obra, propiamente dicho, es aquel en que una de las partes se compromete frente a otra a hacer un trabajo ó una empresa determinada (*Locatio Operis*).

Esta figura pasa del Código de Napoleón al Código Español - de 1888, el cual en su Título IV, Capítulo III, reglamenta el Contrato de Arrendamiento de Obras y Servicios en igual sentido que la legislación francesa.

El licenciado Mario de la Cueva, al transcribir a Planiol - dice: "El trabajador puede ser objeto de muchos contratos, por lo cual el buen sentido exige por lo menos se tenga cuidado de fijar de cual de ellos se trata. Es contrato de un arrendamiento, - según se demuestra un rápido análisis: La cosa arrendada, es la fuerza de trabajo que reside en cada persona, y que puede ser utilizada como la de una máquina ó la de un caballo, dicha fuerza -- puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre - cuando la remuneración por medio del salario es proporcional al tiempo laborado, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas.

Difiere de la transcripción anterior realizada por el maestro De la Cueva, ya que la esencia del Contrato de Arrendamiento se encuentra en el uso ó goce de un bien que no se destruye, ni consume y que deberá ser devuelto al arrendador una vez que se ha ya hecho uso de él ó disfrutado durante el tiempo convenido. En lo que al Contrato de Trabajo se refiere, esto no sucede, ya que la fuerza de trabajo se consume de manera instantánea, es decir, al momento de prestar el servicio.

El Código Civil de 1870 rompe con la tradición civilista, dejando a un lado al Arrendamiento de Servicios, llamado Locatios y dice: "Pero sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana, llamar alquiler a la prestación de servicios personales.

El artículo 3o. de la Ley Laboral establece: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política ó -- condición social".

B) TEORIA DEL CONTRATO DE COMPRA-VENTA

El Contrato de Trabajo, es un contrato de Compra-Venta, en virtud del cual el obrero vende su fuerza de trabajo, siendo el salario el precio de la venta.

Al respecto cita el doctor Mario de la Cueva a Carnelutti: "Sostiene que así como en el contrato de suministro de energía, - hay que distinguir entre la fuente de energía y la energía misma, así también en el Contrato de Trabajo, se debe distinguir entre - el trabajador que en ninguna manera puede ser objeto de compra-venta y su actividad que es el objeto del Contrato". Calificando a la actividad del hombre dentro del término genérico de las cosas.

En la compra-venta, la cosa vendida se separa por completo del vendedor, pasando a manos del comprador y el esfuerzo del hombre y por ende en ningún concepto podemos denominar esta energía laboral como cosa.

Las dos concepciones detalladas son rechazadas por involucrar en la categoría de cosas, como objeto del contrato la energía humana, misma que es inseparable de la propia personalidad. Además, -

no se vende ni se alquila la fuerza de trabajo, sino que se utiliza un servicio inmaterializable, distinto de la energía que lo produce, en donde la persona que lo realiza, el trabajador con su trabajo, es el verdadero elemento de la contratación.

C) TEORIA DEL CONTRATO DE SOCIEDAD

Los economistas se fijan en el trámite mercantil y jurídico que tiene el fenómeno asociativo en la actualidad y desde su punto de vista, consideran que el Contrato de Trabajo es una forma - de sociedad.

El tratadista Mario de la Cueva al citar a Chatelain anota: "El Contrato de Trabajo se encuentra en la gran industria". Se - refiere o limita al trabajador en la empresa.

Razones que hacen necesaria la ampliación del concepto de - empresa para su entendimiento; así tenemos que un establecimiento industrial es algo complejo, que responde a cierta unidad. Es ante todo, un grupo de hombres y su funcionamiento es una combinación de actos que tienden a un fin común, la producción de objetos, armonía de actividades de muy diversos grados, inteligencia, ciencia fuerza, habilidad técnica, disciplina para mantener la coordinación y subordinación necesarios al éxito de la obra en común, tal es la empresa industrial.

El maestro Mario de la Cueva afirma que: La doctrina de Cha telain, más que una explicación jurídica, es una explicación eco- - nómica del fenómeno de la producción.

Por nuestra parte considero que, en la formación de una so- - ciedad ó corporación asociativa, se crea una nueva persona, en don de la relación se establece entre la sociedad y cada uno de sus -

componentes, no así en el Contrato de Trabajo, en el que la relación se origina directamente entre el deudor y acreedor. En general a quienes lo enmarcaron en el Contrato de Sociedad, se les obliga a recordar, que la sociedad origina una fusión de voluntades que forman una sola persona moral con una finalidad común, --mientras que en el Contrato de Trabajo, las partes se mantienen diferenciadas y con intereses contrapuestos.

D) TEORIA DEL CONTRATO DE MANDATO

El mandato confiere al mandatario la facultad de representar al mandante; algunos autores pretenden asimilar el contrato de trabajo al de mandato, entendiendo que el trabajador no es más que un mandatario del patrón, ejecutor de un servicio a nombre de éste.

Por mi parte considero; que el mandatario en su actividad específica obliga al mandante, el trabajador no tiene esa facultad sólo obligación de prestar un servicio y la obligación del mandatario es el de celebrar actos jurídicos en representación del mandante.

Con base en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, se estructuró el Contrato de Trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente, como un Contrato evolucionado de carácter social, en el que no imperan el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana, se funda en los principios de Derecho Social, cuya aplicación está por

encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las Leyes Sociales suplen la autonomía de la voluntad.

Por su parte el licenciado José Martín Blanco, considera al trabajador: "Como Mandatario y supone que ambos (trabajador y mandatario) actúan por cuenta y a nombre del mandante ó patrón, es - decir, en su representación ó sustitución". (2).

Por mi parte, considero errónea la afirmación anterior, toda vez que el Contrato de Mandato opera para celebrar actos jurídicos, no siendo así en cuanto al Contrato de Trabajo se refiere, - ya que en aquel hay obligaciones, es decir, relaciones entre mandante, mandatario y terceras personas, en la relación laboral, la obligación se contrae entre dos personas; patrón y trabajador.

(2). Martín Blanco, José: El Contrato de Trabajo. Revista de Derecho Privado. Madrid, 1957. P. 93.

2.1.1 IDEAS MODERNAS SOBRE LA RELACION DE TRABAJO.

TEORIAS RELACIONISTAS

La teoría Relacionista en contra posición a la tradicional Teoría Romana Contractualista, que hace derivar al Contrato de Trabajo de un acuerdo de voluntades, nace en Alemania por el año de 1935, durante el apogeo del Nacional Socialismo con Wolfgang Siebert como principal representante. Expresa que la relación de trabajo se origina en el Derecho Proteccionista del trabajador y consiste en la incorporación del trabajador a la empresa, en donde deriva la prestación del servicio y el pago del salario.

Al respecto, citaré a algunos autores que manifestaron su opinión al referirse a esta teoría:

G. Lévassieur: "El Derecho del trabajo en grado mayor que en cualquiera de las restantes ramas del derecho, es una transposición jurídica de situaciones económicas, ni la existencia de un contrato, ni el pago de un salario, son ya actualmente condiciones necesarias para la aplicación del Derecho Laboral".

Arthur N. Kisch: "La relación de trabajo, no es una relación contractual y que aún en los casos en que tiene como origen un contrato, no adquiere sustantividad, sino con la recepción del trabajador a la empresa".

Francisco Messineo: "Una relación jurídica creadora de obligaciones puede independientemente de la existencia de un contrato, y éste es el caso de la relación de trabajo".

Francisco Ferrari: "Cuando se habla de relación de trabajo,

no se hace referencia en nuestro Derecho a la relación que crea propiamente el contrato y se rige por él, se alude más bien a una relación de hecho consecutiva al contrato, que puede en algunos casos existir sin él, y que no es la regida por la convención sino otra muy distinta que, engendrada frecuentemente en el contrato se automatiza, una vez que empieza a cumplirse, pudiendo producir efectos aún cuando el contrato resulta nulo. Por eso se ha hablado en nuestros días de un contrato realidad, que no solamente existe y tiene importancia por el hecho de su ejecución, es por la -- prestación efectiva del servicio que se establece la situación de subordinación y que se aplica a la legislación tuitiva que articuló el código". (3)

Guillermo Cabanellas: "El contrato es el acuerdo de voluntades, la relación del trabajo es el efecto del contrato, ó sea su ejecución y la reglamentación del trabajo, es la imposición legal normativa que determina las consecuencias que el legislador fija sobre la voluntad de los contratantes",

Deveali: "No siempre la estipulación del contrato de trabajo coincide con la prestación del trabajo, puesto que puede producirse el caso de un contrato por el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios solamente a partir de una determinada fecha futura. En este caso existe un contrato de trabajo el cual importa obligaciones recíprocas para ambas partes; pero la relación de trabajo existe desde el momento en que el trabajador comienza a prestar su trabajo por cuenta del patrón".

(3). Ferrari Francisco; El Derecho del Trabajo. Madrid, 1929.P.28.

Encontramos puntos de coincidencia en la mayoría de estos - autores, como por ejemplo cuando dicen que, el contrato de trabajo cumplido crea la relación de trabajo y que ésta es susceptible de existir sin aquel.

En la vigente ley se reconoce la existencia de la relación de trabajo; prestación de un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen. La idea de contrato se adoptó como el acto que en ocasiones indispensables pueda dar nacimiento a la relación de trabajo.

En la Ley de 1931, se presumía la existencia de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, esta idea es originaria de Alemania, en donde es desarrollada por Arturo Nikisch.

2.1.2 EL CONTRATO Y LA RELACION DE TRABAJO EN NUESTRA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 20 de nuestra Ley Laboral vigente, identifica al contrato y a la relación de trabajo desde el punto de vista de sus consecuencias, estableciendo que ambos producen los mismos efectos.

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

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

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

Así pues, no hay ninguna diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, aún cuando la Ley se define en primer término a la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo; ya sea expreso ó tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre del consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otros producen los mismos efectos jurídicos.

Ya que como hemos visto, la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea escrito ó tácito que genera la prestación de servicios.

Por ello el Derecho del Trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato ó relación laboral, así como el derecho autónomo, que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes, superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador. Una vez garantizados los derechos de los trabajadores, que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo; sin embargo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a las que marca la Ley o al contrato colectivo. Es por eso que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato ó la prestación del servicio que a su vez, dá vida al contrato de trabajo y en uno y otro caso, siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores.

CLASIFICACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

En el Derecho del Trabajo, existen dos tipos de sujetos: Individuales y Colectivos, esto es, que entre únicamente en juego - el interés particular de uno o varios trabajadores, o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obrera. Es a consecuencia de esta serie de situaciones de donde se deriva la clasificación de relaciones Individuales o Colectivas de Trabajo.

2.1.3 RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Una vez que se dejó establecido en páginas anteriores, que no existe diferencia entre relación de trabajo y contrato individual de trabajo, pasaremos a explicar los elementos que integran o forman parte de la relación individual de trabajo:

EL CONSENTIMIENTO

Es el acuerdo de voluntades manifestadas exteriormente sobre la creación o transmisión de derechos y obligaciones, requiriendo para su integración dos operaciones: la oferta y su aceptación, - que se puede realizar en forma expresa ó tácita.

Sólo se puede concebir la existencia de una relación laboral, cuando las partes han manifestado su voluntad para aceptar las -- obligaciones y derechos que marca la ley. Pues es, de tal trascendencia e importancia este elemento del consentimiento, que el artículo 5o. de nuestra Carta Magna señala: "A nadie puede obligársele a prestar servicios personales sin su justa retribución y sin - su pleno consentimiento".

Lo que significa que con excepción de los servicios obligatorios que son impuestos por la Constitución ó el Estado en virtud de la pena impuesta por el delito, todo trabajo debe ser libre.

Así pues tenemos que siendo el consentimiento, un elemento de -- existencia del contrato o relación individual de trabajo para que tenga vida plena necesita reunir ciertos requisitos como son: La pluralidad de sujetos, la capacidad para contratar, la voluntad libremente declarada, ya que de no reunirse estos requisitos se puede estar frente a una declaración de voluntad viciada, por -- error, dolo; mala fé, violencia, intimidación y que en general -- son explicados en el derecho del trabajo en la misma forma que el Derecho Común.

Sin embargo, el doctor Pérez Botija señala, que la doctrina clásica del derecho y obligaciones sufre evidentes e importantes modificaciones. Ya que en el campo del derecho del trabajo, se reduce el área de libre consentimiento, el esquema fundamental del contrato, o sea la existencia y conjunción de las voluntades, es sometido a restricciones en cuanto a de cumplir una serie de condiciones fijadas por la norma objetiva.

Lo que quiere decir que una vez cumplidos los mínimos establecidos por la Ley en la realización del acuerdo contractual, el contenido económico es obra de la voluntad de las partes, ya que incluso se pueden pactar condiciones económicas que más favorezcan al trabajador.

EL OBJETO

Para Alfredo J. Ruprecht, el objeto del contrato o relación

de trabajo, es la obligación que asume el trabajador de prestar - su energía o fuerza de trabajo al patrón.

Para Luigi De Ditalia, el objeto del contrato laboral, es la obligación que asume el trabajador de prestar su energía o fuerza de trabajo, o sea, en otras palabras que de dicha prestación - del trabajo corresponderá determinada retribución como contraprestación del servicio prestado.

Por su parte, el licenciado Mario de la Cueva, el objeto del contrato de trabajo, es el contrato mismo, considerándolo la causa principal de la obligación jurídica siendo su efecto la obtención de un salario.

Por mi parte, considero que el objeto de la relación individual y del contrato de trabajo, es la prestación de un trabajo personal subordinado, por una parte, y el pago del salario por otra, ya que considero que en materia laboral, no podrá existir otro objeto directo del contrato.

Por otra parte, tenemos que el objeto del Contrato de Trabajo no puede ser ilícito, ya que de serlo se le sancionaría con nulidad en todo o en la parte que lo fuera. Ahora bien, nuestra legislación laboral señala ciertos requisitos para la prestación del trabajo, en atención a las personas que lo desarrollan, como son los menores de edad y las mujeres embarazadas, en estos casos la sanción se impone al patrón, siendo generalmente de carácter económico. La atención que se les brinda a los menores de edad, obedece a su desarrollo físico y a su formación escolar. En lo concerniente a las mujeres, la protección que se les brinda es en razón de su función reproductiva, reglamentando los períodos pre y postnatales.

REQUISITOS FORMALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Aún cuanto en materia laboral el legislador a tratado de simplificar al mínimo las formalidades, existen algunos requisitos que si bien no son esenciales para la existencia del Contrato Individual de Trabajo, deben satisfacerse por el patrón. Por ello es que la Ley Laboral exige que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan Contratos Colectivos aplicables.

Deberán formularse además dos ejemplares por lo menos para que cada parte conserve uno. Existe la nueva disposición de la Ley de eximir de documento escrito cuando rija un Contrato Colectivo.

De igual manera, establece nuestro ordenamiento laboral que la falta de documento escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad. En el documento escrito deben ir los datos que la Ley señala tales como: Nombre del trabajador, la nacionalidad, la edad, el domicilio del patrón y del trabajador, indicación de los servicios que va a prestar el trabajador con la mayor precisión posible, esto es señalar la naturaleza de las labores que va a efectuar, lo cual será correlativo con su salario, duración del contrato, duración de la jornada, salarios, lugar donde se va a prestar el trabajo, ya que podrá ser: una ciudad, región ó en todo el país, se deben incluir otras condiciones de trabajo, tales como: días de descanso vacaciones y demás prestaciones que convenga a los trabajadores y al patrón.

DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo de terminado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado, a decir del del artículo 35 de nuestra legislación laboral.

Lo que quiere decir que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, o sea que se persigue que la contratación laboral sea por tiempo indeterminado.

Así el artículo 36 de nuestro ordenamiento laboral dice: - "El señalamiento de una obra determinada puede unicamente estipularse cuando lo exiga su naturaleza."

Al respecto quiero decir, que no es suficiente que se exprese que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente, conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral ya -- que de no contar con estas características el contrato se podrá -- considerar celebrado por tiempo indeterminado.

El artículo 37 se refiere: "Al señalamiento de un tiempo determinado, el cual puede estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exiga la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a -- otro trabajador.

III. En los demás casos previstos por la Ley"

Por su parte el artículo 38 contempla: "Las relaciones de Trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales --

costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Afirmando el tema se encuentra el Artículo 39 laboral, que textualmente dice: "Si vencido el término que se hubiese fijado - subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada - por todo el tiempo que dure dicha circunstancia ".

Al respecto considero que se confirma que es la subsistencia de la materia del trabajo la que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo, de manera que si un patrón despide a un trabajador cuando subsiste la materia que dió origen a la relación laboral, y este despido fue injustificado, éste podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la acción correspondiente, que podrá ser la de reinstalación ya que de otorgarse ésta se pagarán los correspondientes salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo de reinstalación, ya que previamente se demostrará que tal despido fue injustificado. Estableciéndose así uno de los fines de la justicia social, como lo es la Estabilidad en el empleo.

Para el Doctor Mario de la Cueva, la Estabilidad es: " El derecho a pertenecer en el trabajo en tanto subsista la materia de trabajo y a percibir los beneficios consecuentes ". (4)

Por mi parte entiendo por Estabilidad; a la seguridad, a la firmeza en el trabajo, o en pocas palabras, realiza las ideas tanto tiempo añoradas.

(4) De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. - México 1975, Página 223.

Motivos de lucha a través de la historia de todos los trabajadores del mundo, y estas son la dignidad y libertad; garantiza un conjunto de derechos que el trabajador va adquiriendo dentro - de la empresa a través del tiempo.

Finalmente reitero que el principio que rige la duración de las relaciones de trabajo, es el que sean por tiempo indeterminado en tanto subsiste la materia que le dió origen.

Al respecto el Licenciado Mario De la Cueva manifiesta: "La duración indeterminada de las relaciones es el principio de base, que no depende su eficacia de la voluntad de las partes y que unicamente se reflexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas".
(5)

Ahora bien nuestra Ley laboral manifiesta que el trabajador no esta obligado a prestar sus servicios por más de un año, pero tampoco establece que este plazo sea limitativo, por lo que se deduce que la continuidad del trabajador en su trabajo está supeditado a su libre arbitrio, ya que podrá renunciar a éste, o bien - su separación puede realizarse si concurre en algunas de las causales de rescisión que establece este ordenamiento laboral en su Artículo 47.

LA SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Al respecto el Catedrático Mario De la cueva, entiende a la suspensión de las relaciones individuales de trabajo como: " Una Institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad del trabajador y el patrón, cuando adquiere alguna circunstan

(5) De la Cueva Mario, Ob Cit, P. 223.

cia distinta de los riesgos de trabajo que impida al trabajador la prestación de su trabajo ". (6)

Este concepto está reconocido por el Artículo 42 del ordenamiento laboral precitado, y con el se trata de proteger la estabilidad del trabajador, Fracciones I y II, suspensión por incapacidad o por enfermedad no producto de riesgo de trabajo, incapacidad no mayor a 78 semanas; Fracción III y IV; prisión; Fracción V y VI; por el cumplimiento de servicios o cargos de representación popular y Fracción VII, falta de documentos exigibles por las Leyes imputables al trabajador.

El Artículo citado se compagina con el 43º laboral que especifica el momento en que empieza a surtir efecto la suspensión de acuerdo con la naturaleza de la causa. Ahora bien, en el Artículo 44 laboral, de conformidad con el Artículo 31 Fracción III Constitucional que contemplan como único caso de suspensión computable para efectos de jubilación.

En consecuencia, la suspensión podrá establecerse como sanción; en muchas ocasiones se suspende al trabajador por la comisión de una falta grave y por la necesidad de aplicar una medida disciplinaria, que puede ir desde una simple amonestación, hasta la suspensión, la cual sólo se puede aplicar cuando así lo prevega el reglamento interior de trabajo, dicha sanción no debe exceder de ocho días, por lo que antes de aplicarse, debe escucharse al trabajador, siendo necesario que se establezcan los supuestos específicos de la sanción, además de precisar el procedimiento para aplicar dicha sanción.

(6) De la Cueva Mario, Ob. Cit. P. 234.

RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

El maestro Trueba Urbina manifiesta que nuestro Código en su capítulo cuarto, nos habla de rescisión, vocablo un tanto infortunado por tener una clara tendencia civilista; ya que las obligaciones son las que se rescinden, no así las relaciones de carácter laboral. Es más conveniente usar los conceptos de Despido y de Retiro, según sea el caso de que la disolución del vínculo laboral se origine por el patrón (despido), o por el trabajador (retiro).

Partiendo de esta aclaración, veremos las causas y efectos de la disolución de la relación laboral:

Con base en el artículo 5o. Constitucional que expresa las ideas de libertad y dignidad humana al declarar que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. Así como la falta de cumplimiento de la relación laboral por parte del trabajador traerá como consecuencia sólo su responsabilidad civil, no pudiendo hacerse coacción sobre su persona.

Retomando el tema que nos ocupa, para el licenciado Mario de la Cueva, la rescisión es: "La disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones". (7).

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 46 dice: "El trabajador ó el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

(7). De la Cueva , Mario, Ob.Cit.P.241.

De lo que se desprende que, según la Ley la causa de justificación debe ser grave, como se diluce de la parte final del -- artículo 47 laboral; el cual se refiere principalmente a las causas de despido (rescisión) sin responsabilidad para el patrón, - agregando al final el siguiente párrafo: eñ patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la - rescisión (despido).

Este aviso escrito sirve como constancia auténtica del despido, comprobando la fecha exacta del despido y la causa que se - aduce, misma que podrá servir para preparar en su caso, la contrademanda dicho trabajador.

Si el patrón se negare a entregar la constancia, bastará con que el trabajador compruebe el hecho del despido para que se decrete su reinstalación o indemnización, ya que el patrón no podrá alegar en su favor la justifiación de la rescisión, pues se presume la rescisión sin causa justificada.

Por otra parte el artículo 51 del precitado ordenamiento laboral, contempla la otra posibilidad de rescisión (retiro) de la relación laboral sin responsabilidad en éste caso del trabajador, el cual según el artículo 52 laboral: "El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

Así pues la figura jurídica de la rescisión, la tenemos reglamentada en los artículos 47 y 51 laboral y para que opere es - necesario que se observen los siguientes aspectos:

- a) Que exista una causa concreta establecida por la Ley.
- b) Que esta causa sea imputable a algunos de los sujetos - de la relación de trabajo (trabajador y patrón).

Por lo que cuando el trabajador dé lugar a la rescisión, es to se equiparará a un despido y cuando sea el patrón, el sujeto - imputable, la acción intentada del trabajador por separarse del - trabajo, se llamará retiro. En general, la Ley procura la estabi lidad del trabajador en su trabajo, y sólo en caso inevitable jus tifica la disolución del vínculo laboral.

CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

El licenciado Mario de la Cueva, encuentra dos categorías en la Terminación; por mutuo consentimiento y por causas ajenas a la voluntad del trabajador o patrón.

Podrá decirse que la terminación es la disolución de las re laciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de - los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continua ción. O sea que, la terminación es una forma diversa de la extin ción de la relación de trabajo que requiere los siguientes elemen tos:

a) La existencia de una causa específica determinada en la Ley y que la encontramos en los artículos 53 y 434 laborales, que se refieren el primero a la terminación de las relaciones indivi duales y el 434; que hace alusión a la terminación de las relacio nes colectivas.

- b) No existe sujeto responsable al que pueda imputarsele -

la causa de terminación de la relación laboral.

Ahora bien, la similitud que encontramos entre la rescisión y la terminación, es la existencia de una causa determinada en la Ley. Su diferencia estriba en la imputabilidad a una persona responsable, ya que en la terminación no existe persona responsable.

CONVENIOS

No habiendo forma jurídica de desconocer los convenios de terminación de la rescisión de trabajo, toda vez que se reconoce el Derecho del trabajador a rescindir la relación laboral en cualquier tiempo, nuestro legislador tuvo que aceptar el hecho, aún y a sabiendas de que en muchos casos el trabajador es obligado a firmar dichos convenios, casos concretos que se ven en la práctica profesional.

Sin embargo, y a fin de protegerlo en sus derechos, exigió que todo convenio o liquidación para ser válido se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Mismo que será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia alguna a los derechos de los trabajadores, párrafo II, del artículo 123 laboral.

Así pues, si un convenio no es ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje es nulo, pudiéndose convalidar con la simple ratificación pero si la junta aprecia que no se han entregado al trabajador las prestaciones que le corresponden, se deberá obligar al patrón a cumplimentarlas.

Finalmente tenemos, que siendo dos las partes que intervie-

nen en la relación laboral, las opciones para su terminación pueden ser tres; ya hemos visto el mutuo consentimiento, ahora veremos el Despido y el Abandono (separación ó retiro).

Para el licenciado Mario de la Cueva, el Despido ha sido de finido por la d6ctrina como sigue: "Acto por virtud del cual hace saber el patr6n al trabajador que rescinde o d6 por terminada la relaci6n de trabajo, por lo que, en consecuencia queda separado - del trabajo". (8).

El abandono, separaci6n o retiro, dice el maestro De la Cueva se define como: "El aviso que d6 el trabajador al patr6n de - que rescinde la relaci6n de trabajo y exige la indemnizaci6n correspondiente. "La indemnizaci6n s6lo podr6 pedirla cuando el patr6n realiza un acto culposo de los detallados en el art6culo 51 - laboral.

DERECHO DE REINSTALACION

Este derecho lo entiendo como un respaldo a la permanencia_ 6 estabilidad en el trabajo, por lo que para que opere se tiene - que suscitar ciertas causas: El despido del trabajador sin causa justificada; y la separaci6n del trabajador por causas imputables al patr6n. En el art6culo 48 de nuestro ordenamiento laboral, se establece 6ste derecho. Asimismo, cuando el patr6n se niega a - reinstalar al trabajador, ser6 aplicable lo enunciado en las fracci6nes XXI y XXII del Art6culo 123 Constitucional, as6 como sus - reglamentarios de la Ley Laboral art6culos 48, 49, 50, 52 y 162.

Dichas excepciones, a mi juicio rompen con el principio de Estabilidad en el empleo, ya que en muchas ocasiones el trabajador querr6 continuar en el empleo y no una indemnizaci6n y as6 seguir procurando para su familia una vida digna y justa.

(8). De la Cueva, Mario, Ob, Cit. P. 251.

SUSTITUCION PATRONAL

El artículo 41, nos hace mención de esta figura jurídica; y nos señala que el patrón sustituido será solidariamente responsable con el sustituto, en todas aquellas relaciones laborales derivadas antes de la sustitución. Pero para que opere y cese la responsabilidad del patrón sustituido se le deberá dar aviso a los trabajadores o al sindicato por escrito y así, el término empezará a correr, dicho término es de seis meses contador a partir del momento en que se hace la notificación por escrito. Si la notificación no se hace por escrito, entonces el término no empezará a correr y se seguirá considerando como patrón al sustituido y el término no correrá, de éste precepto se derivan los siguientes casos:

a) La sustitución no afecta las condiciones de trabajo.

b) El sustituto es solidariamente responsable con el sustituido de todas y cada una de las obligaciones que se derivan de las relaciones de trabajo anteriores a la fecha de sustitución.

c) Para que el término pueda empezar a correr, es indispensable que se dé aviso de esta situación al sindicato ó a los trabajadores.

2.1.4 RELACIONES COLECTIVAS

El Derecho Colectivo del Trabajo es una parte del Derecho - del Trabajo, pero por su esencial naturaleza disfruta de cierta autonomía, sobre todo frente al Derecho Individual.

Es por ello que el maestro Mario de la Cueva afirma que: - "El Derecho Colectivo del Trabajo, es la norma que reclamenta la formación y funciones de las asociaciones de profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al estado y a los conflictos colectivos de trabajo". (9).

El Derecho Colectivo del Trabajo comprende las siguientes - instituciones: I) La libertad de Coalición. II) La Asociación - Profesional. III) El Contrato Colectivo de Trabajo. IV) el Reglamento Interior de Trabajo. V) Los Conflictos Colectivos de Trabajo.

La libertad de coalición, es a no dudarlo, el fundamento del Derecho Colectivo del Trabajo u significa la posibilidad y el de-recho de unirse en defensa de los intereses comunes y se encuentra reconocido en la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, es decir, que por coalición entendemos: El acuerdo temporal de un - grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

La Asociación Profesional de trabajadores es: Un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del

(9). De la Cueva Mario, : Derecho Mexicano del Trabajo. Edit.Porrúa, S.A., México, 1970. P. 226.

régimen capitalista. Tal como se define al sindicato o sea la -- asociación de trabajadores o patrones, constituida para la defensa, estudio y mejoramiento de sus respectivos intereses.

La Asociación profesional de patrones; tiende a alcanzar el objetivo de la defensa de sus derechos patrimoniales, entre estos el de propiedad.

No han faltado quienes han pretendido señalar que existen - problemas terminológicos en relación con: coalición, sindicato, - asociación profesional, etc... Pero hemos señalado claramente que - por coalición entendemos la acción acertada de cierto número de - trabajadores o patrones, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes, lo que desde luego significa "un simple acuerdo temporal para defender sus intereses comunes", hechos que constituye un antecedente necesario para la formación de un sindicato o para el ejercicio del derecho de huelga, último que necesariamente no implica un movimiento huelguístico o la creación de una asociación profesional.

Así la asociación profesional es la reunión o agrupamiento de individuos trabajadores, con ánimo permanente que tiene comunidad de problemas y de intereses, afinidad de actividades, profesión o conexión de funciones. Consecuentemente, toda asociación, tiene su fuerza en la identificación de problemas e intereses que indiscutiblemente motivaron su nacimiento.

Ahora bien la Ley Federal del Trabajo, señala los derechos mínimos de la clase trabajadora y el Derecho Colectivo del Trabajo extiende los beneficios laborales en favor de los trabajadores, - haciendo que se constituyan nuevos beneficios a través de los contratos colectivos de trabajo y derechos que irán creciendo en for-

ma indefinida mientras subsista la contratación colectiva.

En el artículo 386 de nuestro ordenamiento laboral, se define al Contrato Colectivo de Trabajo en los términos siguientes:

"Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, ó uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Por mi parte considero que el contrato colectivo de trabajo es: El documento elaborado por sindicatos de trabajadores y patrones, en el que imperan o se fijan las condiciones de trabajo para una o más empresas.

Así pues los trabajadores sindicalizados podrán disfrutar de los beneficios de un contrato colectivo de trabajo en el que se han fijado las condiciones de trabajo que imperarán en la empresa durante su vigencia, el pacto de voluntades, delegada en su comité ejecutivo que le hace no participar directamente al trabajador, ya que el contrato colectivo de trabajo es el pacto celebrado entre el sindicato y la empresa con una sola finalidad; la de fijar condiciones de trabajo en una o varias empresas.

CARACTERISTICAS FUNDAMENTALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Las características de la contratación colectiva las podemos resumir en: I) la de obligatoriedad. II) La de extensibilidad. III) La de inmediatez, y IV) La de generalidad.

La Obligatoriedad, el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo establece: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

En las relaciones laborales no existe autonomía de la voluntad, ya que la ley obliga a la parte patronal a celebrar el contrato de trabajo aún en contra de su voluntad o corre el riesgo de que los trabajadores ejerciten en su contra el derecho de huelga para lograr su objetivo.

El origen de los contratos colectivos de trabajo, puede ser de manera ordinaria o mediante un movimiento de huelga, y desde luego no solamente puede existir un solo contrato de trabajo en una empresa, ya que puede haber varios contratos colectivos en una misma empresa.

La extensibilidad del Contrato Colectivo de Trabajo, se dá conforme a los términos del artículo 396 laboral, cuando: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación -- consignada en el artículo 184.

En cuanto a la Inmediatez, el contrato colectivo de trabajo una vez que ha entrado en vigor, empieza a surtir sus efectos en todas y cada una de las relaciones individuales de trabajo y sólo mediante convenio expreso, se pueden reformar los contratos indivi

duales de trabajo..

Respecto de la Generalidad, su carácter obligatorio del contrato colectivo de trabajo, su abstractividad y generalidad lo es para toda la empresas o empresas que abarque, pues como se señaló, que en una empresa puede tener varios contratos colectivos de trabajo y lo mismo son obligatorios para la misma empresa.

CONTENIDO LEGAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En cuanto al contenido del contrato colectivo de trabajo, - diremos que la doctrina lo señala: I) El de envoltura. II) El elemento normativo. III) El elemento obligatorio. IV) Los elementos accidentales.

Pero conforme al artículo 391, el contrato colectivo de trabajo contendrá: I) Los nombres y domicilios de los contratantes. II) Las empresas y establecimientos que abarque. III) Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada. IV) Las jornadas de trabajo. V) Los días de descanso y vacaciones. VI) El monto de los salarios. VII) Las demás estipulaciones que convengan las partes. Si faltaren algunos de los requisitos anteriores, no producirá sus efectos el contrato colectivo de Trabajo.

Como apuntamos, la doctrina nos señala la "envoltura" del contrato colectivo de trabajo, consistente en la parte que integra con las cláusulas que regulan la vida del contrato colectivo de trabajo referentes a: A) Duración, B) Revisión, C) Modificación, D) Terminación y ambito especial y personal de validez.

El elemento normativo, constituido por el conjunto de cláusulas relativas a las condiciones de trabajo y el elemento Obligato-

rio, integrado por todas aquellas disposiciones que fijan las obligaciones contraídas por las partes firmantes del contrato colectivo de trabajo, denominadas asociaciones profesionales de trabajadores (sindicatos) y empresas (patrones).

Los elementos accidentales, se integran con aquellas cláusulas que preveen situaciones específicas tales como: la creación de comisiones mixtas para el cumplimiento de funciones económicas-sociales y cuyas resoluciones podrán ser ejecutadas por la autoridad del trabajo en los terminos del artículo 392 laboral, cuyo texto reproducimos:

"En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en los casos en que las partes las declaren obligatorias".

Razones por las cuales comprendemos que las citadas comisiones dictarán resoluciones encaminadas a dirimir controversias en el ámbito conciliatorio entre otras.

DE LOS REQUISITOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Nuestra legislación del trabajo los ha establecido en sus artículos 390 al 395 y que se refieren a: a) Que el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. b) Que se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará otro en la Junta de Conciliación y Arbitraje ó a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. c) El contrato colectivo de trabajo surte sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento salvo pacto en contrario. d) Y los demás requisitos ya señalados, relativos al contenido legal de los contratos colectivos de trabajo.

DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o que sean expulsados del sindicato contratante".

Situación que nos permite comprender que puede pactarse libremente por las partes, que dentro de una empresa sólo presten sus servicios los trabajadores que sean miembros del sindicato contratante del contrato colectivo de trabajo que se encuentre en vigor dentro de la empresa o establecimiento.

El artículo transcrito contempla dos supuestos: a). Lo referente a la cláusula de exclusión por admisión, consistente en que el patrón sólo admitirá trabajadores de nuevo ingreso que sean miembros del sindicato contratante. b). La cláusula de exclusión por separación, que consiste en que el patrón deberá dar por terminada la relación de trabajo del trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato contratante, esto es comparable a la rescisión de la relación contractual individual en parte, aunque no en los términos del artículo 47 laboral, puesto que es lisa y llana en base al oficio correspondiente debidamente requisitado y firmado por el secre

tario general del sindicato expulsante, que se convierte en única defensa de la empresa en caso de que el trabajador expulsado ejercite las acciones comprendidas en el artículo 48 del precitado ordenamiento laboral.

La expulsión de un trabajador podrá ocurrir cuando: a) La asamblea de trabajadores se reúna para el sólo efecto de conocer de la expulsión, b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones que requiere de un procedimiento que se llevará a efecto ante la asamblea de la sección correspondiente y que deberá someterse además a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato, c) El trabajador será oído en defensa y la asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y las que ofrezca el trabajador afectado, d) El voto de los trabajadores será personal y aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, e) Sólo podrá decretarse la expulsión por los casos previstos y consignados en los estatutos.

Es prudente señalar que como el patrón no interviene en esta expulsión del trabajador, por ser un caso interno de la organización sindical, éste deberá concretarse a recabar la documentación correspondiente a la expulsión del trabajador hecha por el sindicato.

DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Respecto de la titularidad, se presenta dificultad cuando hay que determinarla por la existencia de varios sindicatos en una misma empresa, pero que los artículos 388 y 389 de la Ley Laboral resuelve de la siguiente manera:

1. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros el contrato colectivo, se celebrará con el que tenga mayor

número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión;

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Así tenemos que la pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, disposición que encontramos en el artículo 389 del mismo ordenamiento laboral.

Consecuentemente, el sindicato que represente el mayor interés profesional dentro de la empresa, podrá exigir a la autoridad laboral se le otorgue la titularidad del contrato colectivo de trabajo, más no por vía de la huelga, sino por medio de un procedimiento especial señalado por el artículo 782 laboral. Y su revisión total o parcial será conforme a lo dispuesto por el artículo 399 del mismo ordenamiento laboral.

DE LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Para efecto de analizar la revisión del contrato colectivo de trabajo, nos vemos en la necesidad de citar los artículos 398, 399 y 399 bis.

I. "Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen al cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos.

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos". Las normas transcritas se contemplan en el artículo 398.

Por su parte el artículo 399 establece lo siguiente:

"La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos, sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada".

Hemos señalado que el término para el cómputo se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto a la fecha del depósito. Pero conforme a los términos del artículo 399, no se afecta en forma alguna si los contratos se revisan anualmente respecto de

los salarios en efectivo por cuota diaria, misma que se hará con treinta días de anticipación del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo de trabajo.

Deberá tenerse en cuenta que si ninguna de las partes solicita la revisión en los términos del artículo 399 de la Ley Federal del trabajo, como ejerce o ejerció el derecho de huelga, el contrato colectivo de trabajo se prorrogará por un período igual al de la duración o continuará por tiempo indeterminado.

Desprendiendo de lo anteriormente expuesto, que la revisión del contrato colectivo de trabajo según la opinión acertada del doctor Baltasar Cavazos Flores puede ser: "voluntaria u obligatoria". (10)

La revisión del contrato colectivo de trabajo es obligatoria, cuando se hace en los términos de los artículos 399 y 399 -- bis, de la Ley Federal de Trabajo.

La revisión del contrato colectivo de trabajo es voluntaria cuando se hace en cualquier tiempo siempre y cuando las partes estén de acuerdo en que se haga la revisión del mismo.

DE LA TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo termina por: I) Mutuo consentimiento. II) Por terminación de la obra. III) Por terminación colectiva de las relaciones de trabajo a que se refiere el artículo 434 laboral, y que trae como consecuencia; El cierre de las empresas o establecimientos, la reducción definitiva de sus trabajos siempre y cuando concurren las siguientes causas:

(10). Cavazos Flores, Baltazar; Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada. México, 1972, P. 269.

a) Por fuerza mayor o por caso fortuito, no imputable al patrón, o a su capacidad física o mental o su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

b) Por incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación debidamente comprobada a efecto de evitar cualquier actividad fraudulenta.

c) Por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

d) Por carecer las minas de minerales costeables y por restauración de minas abandonadas o paralizadas, bien sean por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado. Artículo 38 .F.T.)

e) Por el concurso o quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente a los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

IV) Por disolución del sindicato o sindicatos de trabajadores titulares del contrato colectivo de trabajo o de terminación de éste. Las condiciones de trabajo no terminan, pues continuarán vigentes en la empresa o establecimientos y finalmente puede presentarse el caso de que un contrato colectivo de trabajo se haya firmado y el patrón se separe del sindicato que lo celebró, el contrato colectivo de trabajo registrará no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

SUJETOS DE LAS RELACIONES LABORALES

Para el maestro Mario de la Cueva, son sujetos de Derecho del Trabajo: "Todas las personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo, ellos son: el trabajador, el patrón y el intermediario". (11)

Para el licenciado Alberto Trueba Urbina, son sujetos de Derecho del Trabajo: "los obreros, jornaleros, empleados domésticos y en general todo el que preste un servicio a otro, en cualquier actividad, subordinado o autónomo como son: abogados, médicos, ingenieros, técnicos, deportistas, artistas, etc., además agregando que los patrones si pueden ser sujetos del Contrato de Trabajo, más no los empleados, estos son sujetos del Derecho Civil y Mercantil". (12)

El licenciado Roberto Muñoz Ramón, dice que son sujetos de Derecho del Trabajo: "las personas físicas o morales titulares de derechos subjetivos y posibles de derechos jurídicos de índole laboral". (13)

Así pues los sujetos de la relación de trabajo son considerados generalmente patrón y trabajador, la atención preferente se otorga al trabajador para que éste sea protegido en sus derechos y que de acuerdo con la Ley, se busca establecer el equilibrio entre las relaciones obrero-patronales y el alcance de la justicia social.

(11). De la Cueva, Mario, Ob, Cit. P. 145

(12). Trueba Urbina, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo. México, 1970. P. 231

(13). Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, S.A., México, 1983. P.17.

2.1.5 TRABAJADOR, DEFINICIONES, DOCTRINALES Y LEGALES, CLASIFICACION.

Al respecto el catedrático Guillermo Cabanellas nos dice: - "Trabajadores son sólo las personas físicas, ya que las personas jurídicas o abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación, sino que necesitan valerse de aquellas". (14)

Por su parte el licenciado Juan Palomar de Miguel, define al trabajador como: "Toda persona que presta a otra un servicio, material, intelectual o de ambos generos en virtud de un contrato de trabajo". (15)

Para el licenciado Alberto Briseño Ruiz, la definición debe ser: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado". (16)

Ahora bien, en lo que respecta al punto de éste tema que nos ocupa diremos, que la Ley de 1931 decía que: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

(14). Cabanellas, Guillermo: Contrato de Trabajo, volumen I. Buenos Aires, 1945. P. 276.

(15). Palomar de Miguel, Juan: Diccionario para Juristas, Edit. Mayo, S.de R.L., México, 1981. P. 1339.

(16). Briseño Ruiz, Alberto: Derecho Individual de Trabajo, Edit. H.A.R.L.A., S.A., de C.V., México, 1985. P. 138.

Trayendo la tantas veces discutida confusión que se refiere: a que se dedujo que los sindicatos o asociaciones podían ser trabajadores cuando celebrarían el llamado contrato de equipo. O sea - que la vieja Ley de 1931, no precisó si sólo la persona física, podían ser sujetos de relaciones de trabajo.

El defecto fundamental de la definición consistía en que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de - trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista, que colocaba en un segundo lugar el valor intrínseco de la relación laboral.

En nuestra legislación laboral vigente se contempla el concepto de trabajador en su artículo 8 que a la letra dice:

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

Desde nuestro punto de vista, trabajador es: toda persona_ física que desarrolla una actividad socialmente productiva para - la obtención de un salario.

Ahora bien, examinando la figura del trabajador como una de las partes integrantes de la relación de trabajo, nos damos cuenta que es un elemento esencial, ya que toda norma de trabajo va enca_ minada a la protección y amparo de la clase desvalida de la relación laboral, porque busca la reivindicación de los trabajadores, para que estos a cambio de la prestación de servicios, obtengan - los elementos necesarios para subsistir decorosa y dignamente, - acorde con la calidad de ser humano.

Así tenemos que trabajador como persona física puede serlo - un hombre o una mujer, porque basta con que tenga capacidad legal

para intervenir en la creación y desarrollo de relaciones laborales y cuya conducta, se ajusta en función de la citada relación laboral. Por otra parte el trabajador es poseedor de una energía de trabajo mínima ó máxima que representa para el patrono la satisfacción de una necesidad material y para el trabajador un medio que le proporciona la posibilidad de subsistir decorosamente.

Es necesario hacer notar que el trabajador como ser humano no puede ser objeto de subordinación, porque lo que en realidad su bordina es su energía de trabajo, es decir, sus aptitudes o cualidades físicas o mentales, en beneficio del patrón, toda vez que la capacidad o actitud de trabajo, es inherente a su calidad de trabajador.

CLASIFICACION

Por lo que respecta a la clasificación de trabajador, el licenciado Guillermo Cabanellas, aporta la siguiente subdivisión. "Trabajador Independiente, es el hombre o mujer que realiza una actividad economico-social por su iniciativa, por su cuenta y se guía por normas que el mismo se traza, conforme su conveniencia a los imperativos de las circunstancias.

Trabajador Dependiente¹¹. Es el que ejecuta una tarea o presta un servicio con sujeción a otra persona, voluntaria o forzosamente, contra un salario o medio de subsistencia". (17)

El licenciado Juan Palomar de Miguel, aporta la siguiente cla

(17). Cabanellas Guillermo, Ibi. Dem. P. 276.

sificación:

"Trabajador Accidental: Trabajador ocasional.

"Trabajador a Domicilio: El que realiza un trabajo a domicilio.

"Trabajador Doméstico: El empleado de uno y otro sexo que presta sus servicios dentro de la vida doméstica, sin implicar éstos para el empleador lucro o beneficio económico.

"Trabajador Interino: El que suple a otro con carácter de interinidad.

"Trabajador Manual: El que desempeña un trabajo manual o me canico.

"Trabajador Ocasional: El que trabaja durante tiempo breve, aún indeterminado y a consecuencia de las prestaciones impuestas por momentáneas exigencias.

"Trabajador Temporal: El que ha sido contratado por tiempo determinado.

"Trabajador Transitorio: Aquel que se ha contratado o presta servicios momentaneos o pasajeros". (18)

Al respecto proporcionaremos una clasificación de trabajadores:

a) Trabajadores no Sindicalizados: Es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado sin ser agremiado a ninguna asociación profesional de trabajadores (sin dicato).

b) Trabajadores Sindicalizados: Es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, miembro de una asociación profesional de trabajadores.

(18). Palomar de Miguel, Juan, Ibi, dem. P. 1339.

c) Trabajadores de Confianza: Es aquella persona física que realiza funciones de: dirección, administración, vigilancia y fiscalización, con carácter general, así como trabajos personales - del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

d) Trabajador Representante del Patrón: Son personas físicas que prestan a otras personas físicas o morales un trabajo personal subordinado en labores de dirección y administración con carácter de general, y que obliga al patrón en sus relaciones con sus trabajadores.

2.1.6 SINDICATOS

En el presente punto, únicamente mencionaremos algunos conceptos básicos, a reserva de que más adelante realizaremos un estudio más profundo; así pues iniciaremos con el concepto de Sindicato que nos marca nuestro ordenamiento laboral:

Sindicato, es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (Artículo 356 L.F.T.).

Como se desprende de la disposición anterior, puede haber sindicatos de trabajadores (artículo 360) y sindicatos de patrones -- (artículo 361).

Para constituir un sindicato de trabajadores, se requiere, - cuando menos veinte trabajadores en servicio activo. (artículo 364 Ley Federal del Trabajo). Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en lo casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos de competencia local (artículo 365).

Los sindicatos registrados y conforme a lo dispuesto por la fracción IV del artículo 25 del Código Civil, adquiere personalidad jurídica, lo cual significa que tiene capacidad jurídica, un patrimonio, un nombre, un domicilio y una nacionalidad diversa a la de sus miembros que la constituyen.

SINDICATO DE PATRONES

Para constituir un sindicato patronal, se requiere por lo menos, dos patrones (art. 364 L.F.T.). En México los patrones se han organizado por cauces distintos a la asociación sindical, ya que han utilizado el sistema fundamental para agruparse en camaras, centros patronales, asociaciones civiles, etc.

Los sindicatos patronales deben registrarse de la misma manera que los sindicatos de los trabajadores (art. 365), con lo cual adquiere personalidad jurídica en los mismos términos que los sindicatos de trabajadores.

2.1.7 PATRONES

Para Alberto Sidaoui, el patrón es: "Toda persona que en orden al mejor desarrollo de la economía nacional, emplea y recibe los servicios que otro le presta voluntariamente dentro de la comunidad de trabajo, a cambio de la asistencia, protección y salario que la primera le dispensa". (19).

(19). Sidaoui, Alberto: Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1974. P. 152.

El concepto gramatical (diccionario), nos dice que patrono es "Persona que tiene empleados trabajando por su cuenta. // Santo titular de una iglesia o pueblo. // patrón, protector de una iglesia o corporación". (20)

Así mismo, la Ley Federal del Trabajo de 1931, precisaba el concepto de patrono como: "Toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

Por mi parte conceptúo al patrón como: La persona física o moral que desarrolla las funciones de dirección, organización y administración de un centro de trabajo o de producción, para la obtención de una ganancia lícita.

Ahora bien el artículo 21 de nuestra Ley Federal del Trabajo, nos señala que el patrón es la persona que recibe un servicio, aquí claramente percibimos que no existe ningún supuesto que derive con sentimiento, sino que se parte de un hecho de recibir, no de querer.

Por otra parte, también el artículo 13 del mismo ordenamiento

(20). Diccionario LAROUSSE; Manual Ilustrado por Ramón García Aclá y Cross. Ediciones Larousse. México, 1982. P. 930.

laboral, nos señala que el patrón es la persona que cuenta con -- elementos propios y suficientes para responder de sus obligaciones derivadas de la relación laboral. Así pues el patrón supone a la persona que recibe un beneficio de uno o varios trabajadores de -- acuerdo con lo señalado en los artículos 10, 13 y 15 laboral.

Razones por las cuales se pueden clasificar a los patrones de la siguiente manera: a) Patrón, persona física. b) Patrón, persona moral. c) Intermediario. d) Beneficiarios. e) Empresa. - f) Patrón sustituto.

La persona física que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, se denomina patrón persona física.

Persona jurídica colectiva, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, le llamamos patrón persona moral.

El intermediario, desde luego no tiene calidad ni carácter de patrón, pues basta la lectura del artículo 12 laboral, para saber que: El intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. Esta no se beneficia con los trabajos que se prestan a otra por quien contrata, último que si responde del trabajo contratado por el intermediario.

Dejarán de ser intermediario y se convertirán en patrones, - cuando éstos cuenten con recursos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores.

Respecto de los beneficiarios, el artículo 15 del precitado ordenamiento laboral, la responsabilidad solidaria de las empresas

que obtienen beneficios y aprovechamientos del trabajo de diversas personas que presten sus servicios a otra empresa, evita que los trabajadores sean defraudados por dichas empresas, que en muchas ocasiones tienen una vida efímera.

Por lo que respecta a la sustitución de patrón, esta no afecta las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. Ya que el patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo, nacidas antes de la fecha de sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. (dicho término se computa a partir de la fecha del aviso de sustitución a los trabajadores o al sindicato).

C A P I T U L O 3

- 3.1 CONCEPTO DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.
- 3.2 CONDICIONES DE TRABAJO QUE MARCA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.
- 3.3 LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

3.1 EL CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA

Considero conveniente aclarar que en realidad ha existido poca inquietud para escribir sobre estos trabajadores, denominados trabajadores de Confianza, ya que si bien no han sido olvidados por nuestros legisladores, es pertinente volver los ojos hacia estos prestadores de servicios, y realizar una reestructuración a conciencia sobre su regulación jurídica.

Ahora bien, trataremos de dilucidar el concepto de trabajador de confianza, a partir de la legislación de 1931 analizando los diferentes criterios que ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como los más sobresalientes comentarios al anteproyecto de la Legislación actual y a la exposición de motivos de la misma, llegando así hasta los diferentes criterios que se sostienen en la actualidad, siguiendo desde luego los lineamientos de la actual Ley Federal del Trabajo.

Haciendo un análisis a la Ley Federal del Trabajo de 1931, nos damos cuenta que esta utilizó la fórmula empleado, la cual se sustituyo en la nueva Ley de 1970 por el término de trabajadores, las razones de éste cambio consistieron en que la legislación del trabajo es de carácter unitario y no admite de manera alguna diferencia entre los sujetos prestadores del trabajo.

El cambio se estableció a fin de dejar consignado con la mayor precisión posible, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características específicas en relación a sus funciones, o sea que salvo modalidades contenidas en el capítulo de trabajos especiales, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en la Ley.

Ahora bien y continuando con el tema, la mencionada Ley no contenía ni definición al concepto alguno que permitiera delimitar lo que debía entenderse por empleado de confianza, pues únicamente se ocupó de éstos en sus artículos 48 y 126 fracción X.

El primero de estos preceptos decía lo siguiente:

Artículo 48: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

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

La falta de precisión de éste precepto conforme al concepto tuvo como consecuencia, que se buscara por todos los medios una definición más clara y precisa en base a los contratos colectivos de trabajo. Posteriormente resulto inoperante, ya que se intentó en principio impedir que los sindicatos tuvieran derecho alguno a designar a los trabajadores de confianza.

Por otro lado, la fracción X, del artículo 126 de la citada Ley, textualmente disponía:

Artículo 126. "El contrato de trabajo terminará: X; por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo suficiente o justificando para su despido".

Al respecto el doctor Baltazar Cavazos Flores, hace la siguiente aclaración: "Lo mismo se observará cuando el trabajador - que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo". (1)

En forma contraria del artículo 48, éste precepto (126) parecía identificar a los trabajadores de confianza con aquellas personas que desempeñaran puestos de dirección, fiscalización o vigilancia, la falta de precisión en las disposiciones de la Ley con respecto al particular, produjo que la Suprema Corte de Justicia, a - decir del licenciado Mario de la Cueva, resolviera en algunas ejecutorias que: "Los empleados de confianza son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo sustituyen al patrono en alguna de las funciones". (2). (Tesis 62 Lo aysa y Manuel, Apéndice al semanario Judicial de la Federación).

Como claramente podemos apreciar, la anterior ejecutoria no nos precisa en realidad gran cosa, ya que existen en ella Términos por demás confusos e imprecisos, tales como: "en cierto modo" y - "en algunas de sus funciones".

Por su parte, la doctrina buscó la interpretación de las disposiciones legales en los procedimientos precedentes del extranjero, de los cuales se encontraron algunas formulas desprendidas de los debates de la conferencia de Washington del año de 1919 y de la doctrina Belga.

Así fue como la doctrina mexicana representada por el maestro Mario de la Cueva, dió comienzo al problema del concepto de trabajador de confianza, proponiendo la formula siguiente:

(1). Cavazos Flores, Baltazar: Los trabajadores de confianza, Edit. Jus, México, 1979, P. 20.

(2). De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1972, P. 153.

"Debe hablarse de empleados de confianza cuando estan en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores". (3)

Con respecto a la fórmula anterior, considero que no necesariamente los intereses fundamentales, éxito y prosperidad de la empresa dependen de los trabajadores de confianza, ya que podemos encontrar trabajadores cuyas actividades no obstante ser las señaladas por la Ley, no tienen las características que nos menciona el maestro Mario de la Cueva en su anterior consideración; ya que existen infinidad de trabajadores por demás modestos que desempeñan funciones de confianza.

Recuérdese que a decir del licenciado Roberto Muñoz Ramón: "Resulta oportuno destacar que todos los empleados de confianza - son representantes del patrón, pero no todos los representantes - del patrón son empleados de confianza, pues algunos representantes no desempeñan funciones de administración ni de dirección de carácter general". (4)

Tal es el caso que en el artículo 9o. Laboral, incluye entre las funciones de confianza; "Las que se relacionan con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento", tales como la de mensajeros, secretarias y choferes particulares.

(3). De la Cueva, Mario, Ob. Cit. P. 153

(4). Muñoz Ramón, Roberto: Derecho del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, S.A., México, 1983, P. 32.

Por otro lado el doctor Baltazar Cavazos Flores, refiriéndose al concepto de trabajador de confianza en nuestra derogada legislación de 1931, nos expone lo siguiente:

El concepto de trabajador de confianza, a nuestro entender tenía perfecta cabida en el artículo 3o. de la Ley Laboral de 1931 que prevenía que "Trabajador es toda persona que presta a otra, un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

El doctor Baltazar Cavazos Flores continúa haciéndonos la siguiente consideración con respecto al mencionado artículo: "Dicho precepto, precisamente por amplio y ambicioso, siempre nos pareció infortunado, ya que contenía una gran inexactitud e inclusive se podía pensar que iba en contra de la dignidad de los propios trabajadores.

"Era falso, porque afirmaba que trabajador era "toda persona" y las personas pueden ser, jurídicamente hablando; físicas o morales y el trabajador nunca podía ser una persona moral, ya que siempre tiene que ser una persona física, un ser humano.

"Atentaba contra la dignidad del trabajador, porque establecía que el servicio prestado podía ser; "material, intelectual o de ambos géneros" y al decirse "ambos géneros" se refería que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual era también inexacto, ya que por más material que en apariencia fuera un servicio, siempre tendría que tener algo intelectual, ya que sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina, lo cual atentaba contra su propia dignidad.

"Sin embargo de lo anterior y aunque la Ley del Trabajo no distinguían entre trabajadores en general y trabajadores de con--

fianza, en la práctica, en la vida cotidiana de las empresas si se notaban, de hecho algunas diferencias, ya que no todos los trabajadores eran iguales ni tenían la misma jerarquía.

"A los trabajadores que en cierto modo representaban al patrón, a los que más frecuentemente tomaban decisiones, a los administradores y a los vigilantes se les empezó a indilgar el mote de "empleados de confianza" y aunque ellos mismos eran también trabajadores, se consideraban "casi patrones" de todos sus subordinados.

"Estos trabajadores se empezaron a identificar cada vez más con las empresas en donde prestaban sus servicios. En las discusiones de los Contratos Colectivos estaban siempre de parte del patrón, pues sabían de antemano que a ellos se les otorgarían siempre mejores prestaciones. Se convirtieron en suma, en los privilegiados del Derecho Laboral". (5)

Con respecto a las anteriores consideraciones del doctor Baltazar Cavazos, podemos decir que si bien eran los trabajadores de confianza los "privilegiados del Derecho Laboral", también es cierto que este "privilegio" no les duró mucho tiempo, ya que como el propio doctor Cavazos nos dice "el encanto terminó", pues las conquistas de los trabajadores sindicalizados eran día a día de mucho más alcance y beneficio para los mismos.

Debido a la característica esencial del Derecho Laboral que consiste, en ser un derecho de carácter evolutivo, el cual constantemente está en proceso de avance, debido a todo esto y a otras consideraciones, los trabajadores de confianza se vieron relegados

(5). Cabazos Flores, Baltazar, Ob, Cit, Págs. 22,23 y 24

y mermados en sus derechos laborales con respecto a los demás trabajadores.

Analizando el concepto de trabajador de confianza, tema central del presente inciso, el maestro Nestor de Buen Lozano, refiriéndose a la Ley de 1931, nos expone la siguiente consideración: "La disposición que más se aproximaba a una definición estaba contenida en el artículo 48, relativo a los contratos colectivos de trabajo". (6)

Con respecto al precepto anterior, ya transcrito en páginas anteriores y a la consideración el maestro Nestor de Buen, estamos de acuerdo en que verdaderamente dicho precepto era la disposición que más se acercaba al concepto de trabajador de confianza; porque mencionaba algunas de las funciones propias de los citados trabajadores, a diferencia de los que nombra el maestro Baltazar Cavazos, pues en el artículo 3o. de la Legislación derogada, no vemos reflejada función alguna con respecto a los trabajadores de confianza, en cambio sí distinguimos el concepto de trabajador en general, el cual por cierto dejaba mucho que desear.

Por lo que respecta al anteproyecto de la Ley de 1970 sobre el concepto de trabajador de confianza, la comisión encargada de elaborar dicho proyecto, analizó las diferentes tesis jurisprudenciales y doctrinales, al igual que los contratos colectivos de trabajo, en algunos de los cuales, se enumeraron los trabajadores que serían de confianza, diciéndose que la categoría de trabajador de confianza no se encontraba contemplada en la declaración de derechos sociales, pero no se consideraba que la aceptación de los mencionados trabajadores violara norma constitucional alguna, puesto

(6). De Buen Lozano, Nestor: Derecho del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, S.A., México, 1976, P. 326.

que son trabajadores que disfrutaban de "todos" los beneficios del artículo 123, con las modalidades que no destruyen dichos beneficios derivados éstos de la naturaleza de sus funciones.

De la anterior consideración se puede desprender que se trata de una categoría de excepción, la cual se justifica solamente en razón de la naturaleza de sus funciones, existiendo en todos los problemas que surjan en materia de interpretación, la presunción Juris Tantum de que la función no es de confianza, siendo indispensable probar que de acuerdo con la naturaleza de las funciones, se dan los caracteres de la excepción, de los trabajadores de confianza. La consecuencia inmediata de éste punto de vista del carácter excepcional de los trabajadores, hace surgir una acción del trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, consistente en la decisión sobre si fue correcta la condición en que se les colocó, o por si lo contrario, debe estar colocado en la posición de trabajador, llamado así simple y llanamente.

Como un efecto de lo anterior, resulta que los trabajadores en toda la extensión de la palabra, son trabajadores que forman o constituyen uno de los llamados trabajos especiales que son contemplados en el Título Sexto, Capítulo Segundo de nuestra Legislación Laboral vigente. Así se puede desprender de los artículos 9o. y 182 a 186. Por lo tanto, y de conformidad con el artículo 181, rigen por sus disposiciones generales y especiales de la Ley en cuanto no contraríen a aquella.

Al analizarla problemática, se encontraron dos caminos o sistemas que consistieron: "1º primero en el señalamiento de las que debieran ser las funciones de confianza, típicas y en la inclusión de una frase final que permitiera extender la categoría a otras -

que tuvieran características semejantes. El segundo de los caminos o sistemas a seguir por la comisión consistía en la presentación de un concepto general, el cual posteriormente se individualizaría ya por acuerdos entre trabajadores y empresarios, o bien por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La comisión con el objeto de conocer la opinión de los trabajadores y empresarios con respecto a lo anterior, propuso en el anteproyecto, el primer sistema, el cual consistía en la enumeración de los principales puestos de confianza.

La lista o enumeración se encontraba plasmada en el artículo 8o. del anteproyecto que se entregó para su estudio a los trabajadores y empresarios el cual pasó a ser el 9o. de la Ley Laboral actual, y que textualmente determinaba lo siguiente:

Artículo 8o. "La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto".

Son funciones de confianza las de:

"I.- Los directores, administradores y gerentes generales, - cuando tengan carácter de trabajadores.

"II.- Los directores técnicos y administradores y sus colaboradores inmediatos, tales como jefes de producción, de laboratorio, de investigaciones, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y otros semejantes, de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad depende el buen resultado de los trabajos.

"III.- Los abogados y contadores que tengan a su cargo respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y contabilidad.

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

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

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

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

"VIII.- Las personas que desempeñan funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones anteriores, a juicio de la Junta Federal". (7)

Las razones que tuvo la comisión para adoptar la solución del párrafo primero del anterior precepto del anteproyecto son las siguientes:

"Ya explicamos que nos encontramos frente a una excepción al principio básico de una concepción democrática del derecho del trabajo, de que la Ley es igual para todos, y por otra parte, el derecho del trabajo es derecho imperativo, derivado de una decisión de la voluntad soberana del pueblo, tomada para asegurar al trabajador una existencia decorosa y signa.

"De estas dos consideraciones se infiere, por una parte, que se trata de una excepción que reflexiona el principio de la igualdad ante la ley, su legitimación puede unicamente derivar de una necesidad que no puede ser otra que la naturaleza de las funciones

(7). De Buen Lozano, Nestor, Ob. Cit. P. 327.

que desempeña, y por otra, que la determinación del alcance de la excepción no puede depender del arbitrio de los trabajadores y empresarios. Todo lo cual es una justificación más de la legitimidad de las acciones de los trabajadores". (8)

La fórmula del artículo 8o del anteproyecto por lo que respecta a sus fracciones no tuvo éxito alguno entre los sectores - trabajo y capital, pues en la exposición de motivos de la Ley de 1970, se dice que los trabajadores pedían que se redujeran las -- fracciones del mencionado artículo, rechazando la idea de una frac ción final que pudiera aplicarse analógicamente otorgando además, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje facultades de decisión.

De igual manera, por otro lado el sector patronal pidió a la comisión, que se ampliara la lista del mencionado artículo, a la cual se dice en la exposición de motivos ante la divergencia de - opiniones de los sectores trabajo y capital se consideró que era conveniente suprimir el sistema, pues continúa diciendo el licenciado Mario de la Cueva: que como se explica en la exposición de motivos "una enumeración limitativa podría dejar fuera de ella si tuaciones que debieran considerarse. Así como también que era im posible prever las nuevas situaciones que se presentaron y una - enumeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una exten sión inconveniente de la categoría". (9)

Debido a lo anterior, la comisión concluyó que era preferible adoptar el segundo de los caminos, el cual consistía en un concepto

(8). De la Cueva, Mario, Ob. Cit. P. 154.

(9). Ibi-dem. P. 155.

de carácter general, redactando así el párrafo segundo del artículo 9o. de la Ley vigente en los términos siguientes:

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.

Es de hacer notar, que el párrafo segundo del artículo 9o. - transcrito no se refiere a los trabajadores de confianza, sino a - sus funciones, pues no es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo que - produce la condición del trabajador. La distinción es importante, - pues al confundir los términos de trabajador y de funciones, surge la consecuencia inmediata, que cuando haya que decidir una controversia, el litigio versaría sobre una cuestión objetiva.

Habiendo realizado la anterior consideración sobre la dife--rencia entre trabajador de confianza y lo que son propiamente di--chas funciones de confianza, podemos concluir del análisis hecho - al presente inciso, aquello que consideramos el concepto de trabajador de confianza, el cual entendemos en los términos siguientes:

Trabajador de confianza, es aquella persona física a quien - el patrón confía el despacho de sus negocios invistiéndolos totalo o parcialmente de facultades, tales como: de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general, a diferencia de los demás trabajadores. Así como de aquellas funciones que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

3.2 CONDICIONES DE TRABAJO QUE MARCA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

En el presente punto de este tema, desglosaremos primeramente los artículos que se refieren al trabajador de confianza, como sujeto de reglamentación especial laboral.

Para continuar con las condiciones de trabajo generales, que se contemplan en el "Titulo Tercero de la vigente Ley Laboral.

Así tenemos que el artículo 9o. dice: "La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones de semeñadas 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 relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Es objeto de reglamentación especial en esta Ley, el trabajo de confianza. Ya que en efecto se señalan normas específicas para esta clase de trabajadores denominados de "cuello alto", que si bien es cierto no "sienten" aparentemente, las inquietudes de la clase obrera, eso no les quita su carácter de trabajadores, frente a las empresas o patrones y por consiguiente se encuentran tutelados por la legislación del trabajo, conforme a las modalidades derivadas de la naturaleza específica de sus labores.

Los trabajadores de confianza se pueden clasificar en: a) Altos empleados, gerentes, administradores, directores, representantes del patrón. b) Empleados de confianza en general, son los propiamente hablando trabajadores de confianza, en razón de sus fun--

ciones, esto es, que para que tengan ese carácter, se requiere que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, sean de carácter general.

Así tenemos que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, a decir del artículo 11 laboral. Así pues, estos -- trabajadores son los altos empleados de los patrones, los llamados de "cuello alto", y por consiguiente los auténticos trabajadores de confianza. Los otros trabajadores de confianza no tienen esta característica, sino las generales, ya señaladas en el artículo 9o. del precitado ordenamiento laboral.

Retomando el tema, el capítulo se inicia, a decir del profesor Mario De la Cueva, con una hermosa declaración: "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".(10)

Es posible que algunos piensen que era innecesaria dicha a claración, pero no debe olvidarse que penetramos en uno de los cam pos en que impera la relación individual de trabajador y patrón, y por consiguiente en donde aún desempeña un papel importante el con trato individual de trabajo como un acuerdo de voluntades previo a la prestación del trabajo. Por otra parte, nos sigue diciendo el licenciado Mario De la Cueva que: "En la declaración el artículo -

(10). De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, S.A., 6a. Edición, México. 1980. P. 451.

182 tiende a relevar la tésis de que las condiciones de trabajo - deben partir de los mínimos legales, en un ascenso que corresponde a la naturaleza e importancia del trabajo que prestan, y además han de ser iguales a las que rigen para trabajos en la empresa, por lo menos, prevención que servirá principalmente, para evitar que - por efecto de la contratación colectiva, sus condiciones de trabajo pudieran ser inferiores a las de los demás trabajadores". (11).

De las declaraciones transcritas concluimos que, estos trabajadores tienen en su caso las prerrogativas generales que establece la Ley.

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

Artículo que por su claridad no requiere comentario especial, y que por ello pasaremos al estudio del Título Tercero que se refiere precisamente a las condiciones de trabajo generales.

Artículo 56: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

(11). De la Cueva, Mario, Ob. Cit. P. 451.

La disposición anterior se funda en el ideario del artículo 123 Constitucional, por cuanto que cualquier condición de trabajo inferior a las consignadas en dicho precepto o en la Ley Federal del Trabajo, es nula.

Teniendo para los trabajadores de confianza la misma explicación, ya que independientemente de la especialización de sus funciones y sobre todo, de la naturaleza confidencial de éstos, cuya situación da lugar a una reglamentación especial respecto a sus funciones y condiciones de trabajo, de ninguna manera, ese régimen especial debe ser en contra de las fracciones I de nuestra Carta Magna, ya que se rompería el espíritu de beneficio para la clase trabajadora en general.

Al respecto el licenciado Mario de la Cueva comenta: "La categoría de trabajador de confianza no esta contemplada en la declaración de Derechos Sociales, pero no creemos que su aceptación en la Ley del Trabajo viole las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123, con la modalidad que no destruyen aquellos beneficios, derivados de la naturaleza de sus funciones".
(12)

Por su parte el artículo 57 contiene lo siguiente:

"El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo, o concurran circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstan--

(12). De la Cueva, Mario, Tomo I. P. 155.

cias económicas que la justifiquen".

La primera parte de éste precepto se ajusta al artículo 123 Constitucional, Fracción XXVII, Apartado "A", en el sentido de que el trabajador tiene derecho de que se modifique su contrato o relación de trabajo, gestionando en un procedimiento especial ante las autoridades del trabajo la determinación del salario remunerador o de la joranda de trabajo.

Por lo que respecta a la segunda parte, la modificación de las condiciones de trabajo por motivos económicos deberá sujetarse a las reglas del conflicto individual jurídico, en razón de la individualidad del trabajador y patrón, ya que si las relaciones de éstos se rigen por un contrato colectivo de trabajo o un contrato-ley, entonces el conflicto deberá tramitarse con sujeción a las normas procesales de naturaleza económica por mandato del artículo 426. Por lo que respecta a la primera parte del precepto en estudio, diremos que se sujetará a lo dispuesto por el artículo 892, que se refiere a los juicios especiales; entendiéndose por estos como "Aquellos procedimientos que tienen un trámite más rápido que los procedimientos ordinarios, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo".

Ahora bien, es cierto que durante la vigencia de los contratos colectivos o de los contratos-ley, en los casos previstos en las dos fracciones del artículo citado, los trabajadores pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los mismos en juicio colectivo de naturaleza económica, más les conviene ejercer el derecho de huelga por la efectividad de éste recurso.

LA JORNADA DE TRABAJO

El artículo 58 dice al respecto: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar un trabajo".

Puede suceder que generalmente se incurre en el error de considerar la jornada de trabajo como el tiempo efectivo que labora el trabajador al servicio del patrón, por lo que la definición contenida en el artículo anterior, devanece cualquier duda al respecto, pues basta que el trabajador esté físicamente a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, dice textualmente el artículo 59.

A pesar de la disposición terminante de las fracciones I y II del apartado "A" del artículo 123 constitucional, con base en el párrafo segundo del artículo que se comenta, los trabajadores y los patrones suelen establecer jornadas de trabajo acumuladas, o sea, jornadas diarias superiores a 8 horas incluso hasta de 24 horas con tinuas de trabajo, pero sin rebasar el máximo de 48 horas de trabajo a la semana.

Considero que las jornadas de trabajo acumuladas a pesar de la aparente inconstitucionalidad en base a las fracciones I, II y XXVII del apartado "A" de nuestra Carta Magna, y artículo 50. frac ción III de la Ley Reglamentaria, tienen vida propia en virtud de

que impera la voluntad de ambas partes en razón de la conveniencia para ambos, ya que de la Ley reglamentaria se deduce esta cuestión cuando dice: "Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el "reposo del sábado en la tarde" o "cualquier modalidad equivalente". Segundo párrafo del artículo 59 laboral.

Ahora bien, en cuanto a la duración de la jornada, el artículo 60 laboral dice textualmente lo siguiente:

"Jornada diurna, es la comprendida entre las seis y las veinte horas".

"Jornada nocturna, es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

"Jornada mixta, es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna".

Artículo 61. "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".

Se fija la jornada de trabajo, de conformidad con el artículo 50. fracción III que dice: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca.

Fracción III. "Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La jornada máxima de trabajo no puede ser mayor a ocho horas; pero cuando se trate de labores en extremo peligrosas, inhumanas o

que puedan causar un daño al trabajador, entonces la jornada de trabajo máxima ya no será de ocho horas, sino menor, o sea la jornada de trabajo deberá de ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza, aplicándose los principios sociales en materia de jornada de trabajo. Los trabajadores podrán demandar la fijación de una jornada máxima de trabajo menor de las ocho horas, atendiendo a la naturaleza de las labores. La determinación de esta jornada corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 63. "Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora cuando menos".

El precepto no señala específicamente el momento en que el trabajador debe descansar, si no tan sólo establece que la media hora de reposo la deberá disfrutar dentro de su jornada de trabajo, por lo que deberá pactarse entre trabajadores y patrones, en el Reglamento Interior de Trabajo, las horas y lugares en que los trabajadores podrán reposar durante su jornada.

La Ley establece en su artículo 65 que: "en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o el patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males. Y así el artículo 66 dice: "podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin excederse nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

En caso de que el trabajador labore más de nueve horas extras a la semana, el trabajo extraordinario excedente le será pagado a razón de salario triple, conforme al artículo 68, en tanto que las nueve primeras horas extras, les serán cubiertas a razón de salario

doble, según disposición del artículo 67, independientemente de las sanciones que se le impongan al patrón por violar este precepto. Existe prohibición expresa para que los menores de 16 años presten servicio extraordinario, si se viola esta prohibición, el patrón estará obligado a pagar un doscientos por ciento más del salario que le corresponde por la jornada extraordinaria, en los términos del artículo 178 de la Ley, y además serán acreedores a una multa impuesta por las autoridades correspondientes, por violar esta norma que rige el trabajo de los menores, de acuerdo a lo estipulado por el artículo 995, para cuyo cálculo de la sanción se estará a lo establecido por el artículo 992 de éste precitado ordenamiento laboral.

Se pretende derivar que los trabajadores tienen obligación de laborar cuando lo ordene el patrón, la jornada extraordinaria permitida por la Ley, pero sin que el día en que se trabaje jornada extraordinaria exceda de tres horas. Por lo que es conveniente que se estipule en sus contratos colectivos de trabajo, el hecho de aceptar o no laborar tiempo extraordinario.

DIAS DE DESCANSO

Por lo que respecta a los días de descanso, el artículo 65 textualmente dice lo siguiente: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro".

Considero que el artículo que se transcribe, en virtud de su claridad, no requiere mayor comentario.

En lo que se refiere a los trabajos que requieren una labor continua, los trabajadores y los patrones fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los descansos

semanales, según el artículo 70.

En cuanto al término labor continua, está se podría entender como la jornada acumulada, dada la continuidad de la misma, en don de precisamente ambas partes (patrón y trabajador) establecen los días de descanso.

Por lo que se refiere a el día de descanso, el artículo 71 - contempla: "En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

Por lo que respecta al 25% podemos decir lo siguiente: Que esta prima adicional no se paga en realidad por las empresas privadas y paraestatales, ya que desde mi punto de vista, existe en nuestra legislación laboral una cierta obscuridad al respecto, porque debería precisar con mayor claridad el pago de este concepto de prima adicional para hacerlo realmente exigible, ya que el trabajador como se establece en este mismo ordenamiento laboral, debe trabajar normalmente ocho horas diarias, haciendo un total de 40 o 48 horas semanal según el caso. Pero constatamos que los días de trabajo no necesariamente son de lunes a viernes o en su defecto hasta el sábado, sino que los días laborables pueden incluir el sábado e inclusive domingo, estando por lo tanto el trabajador cumpliendo con su jornada de trabajo normal, sin importar que esté incluido el día domingo, razón por la cual considero que en realidad no se paga el 25% adicional. Y mucho menos que esta prima adicional la llegue a contar entre su salario el trabajador de confianza, puesto que es sabido que para éste trabajador en muchas ocasiones no existe ni sábado ni domingo como descanso, ya que el día de descanso lo declara unila

teralmente el patrón.

Más sin embargo, tenemos que los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso un salario doble por el servicio prestado, según el artículo 73. El artículo en cuestión consideró que persigue un viejo anhelo de los trabajadores y que ahora se consigna en la Ley, pues siempre han querido en sus días de descanso no trabajar, y si se quebranta esta disposición, el salario que percibirá será doble, además de su salario por el día de descanso. Nuestra Ley Federal del Trabajo considera como días de descanso obligatorio a: El primero de enero, el cinco de febrero, el veintiuno de marzo, el primero de mayo, el dieciseis de septiembre, el veinte de noviembre, el primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión de poderes, el veinticinco de diciembre.

VACACIONES

Artículo 76. "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

Al respecto podemos decir, que el derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones se establece tomando en cuenta la antigüedad de los mismos, es decir, los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones conforme a los años de servicios prestado.

Artículo 79. "Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicio, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados".

De lo que se deduce que las vacaciones son obligatorias por que los trabajadores las necesitan para recuperar fuerzas perdidas en el trabajo. Si el patrón se niega a otorgárselas, no obstante que le cubra al trabajador el pago de las mismas, ello no lo libera de esta obligación, ya que es un derecho que tiene el trabajador y estos son irrenunciables.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional, no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones. El objeto de esta disposición es que los trabajadores disfruten de sus vacaciones, obteniendo un ingreso extraordinario, a efecto de que no contraigan obligaciones que excedan de sus ingresos normales.

El artículo 81 en su párrafo primero, textualmente expresa lo siguiente: "Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios".

Una vez transcurridos los seis meses a que se refiere el artículo en cuestión, sin que se la hayan otorgado al trabajador las vacaciones a que tenga derecho, podrá demandar ante los tribunales, el otorgamiento de dicha prestación.

En lo que respecta a los trabajadores de confianza, tema fundamental de este trabajo, vemos en la vida diaria, y sentimos en carne propia, que tales disposiciones no se cumplen en la prác

tica profesional y vida diaria. Ya que en lo que respecta a la jornada de trabajo, éste labora más de lo estipulado en este ordenamiento laboral, y estipulado en su contrato de trabajo respectivo día tras día, afectando esta condición de trabajador de confianza, los días de descanso y vacaciones ya que generalmente dichas prestaciones quedan al arbitrio de los patrones o empresarios.

Propiciando que la condición de éste trabajador, en virtud de tales anomalías, sea motivo por parte de nuestros legisladores de una nueva reglamentación.

SALARIO

Artículo 82. "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Asimismo, el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, conceptos que contiene el artículo 83, así también el artículo 84 que establece: "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".

Ahora bien, el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad de trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de 8 horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, o por lo menos, a decir

del artículo 85.

Por consiguiente, cuando el trabajador considere que el salario que se le cubre no es remunerador, entendiéndose por remunerador, como aquella percepción económica que percibe el trabajador por su trabajo, y que deberá satisfacer las necesidades normales de la familia en el orden material, social, cultural, etc., en relación con los servicios que presta, deberá demandar ante la Junta correspondiente, la determinación del salario remunerador.

En cuanto a los plazos para el pago del salario, el artículo 88 literalmente los contempla de la siguiente manera:

"Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores".

De igual manera encontramos las bases para efecto de indemnización a los trabajadores en el artículo 89 de la siguiente manera: "Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, setomarán 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.

En los casos de salario por Unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o treinta, según el caso, para determinar el salario diario".

Al respecto se deberá tomar en cuenta que el artículo 129 excluye del monto de los salarios las percepciones de los trabajadores por concepto de participación en las utilidades, en tanto que el pago de horas extras sí forma parte del salario. Así pues, cuando se demande el salario o indemnizaciones se deberá indicar el monto del salario diario o las bases para fijarlo, pues de no hacerse así, se correrá el riesgo de que se oponga la excepción de obscuridad de la demanda, con los consiguientes perjuicios legales.

Ahora bien el artículo 86 dice: "A trabajo igual, desempeñan do un puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Al respecto dire lo siguiente: A pesar del texto expreso de la fracción VIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que dispone que para trabajo igual, debe corresponder salario igual, la presente Ley en sus artículos 200, 234, 253, 257, 297 y 307, establece normas particulares para trabajos especiales, que no son violatorios del principio de igualdad de salarios, en virtud de las causas o función desempeñada, que en dichos preceptos se señalan.

SALARIO MINIMO

Artículo 90. "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

Posteriormente el artículo 91 dice: "Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más entidades federativas, o profesionales, para una rama determinada de la industria o el comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas". Y el artículo 92 que establece; "Los salarios Mínimos Generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales".

Para el trabajador de campo se estará a lo dispuesto por el artículo 90 y 93. Las autoridades que establecen dichos salarios se encuentran contempladas en los artículos 94 y 95 de esta Ley.

Es por ello que la Comisión puede fijar los salarios mínimos profesionales sin ninguna limitación, independientemente de que existan o no contratos colectivos de trabajo, dentro de la zona económica aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones y oficios.

Por lo tanto el artículo 96 establece: "Los Salarios Mínimos Profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial, dentro de una o varias zonas económicas. "Estableciéndose en el artículo 97 los casos únicos en que el salario mínimo, podrá ser objeto de compensación, descuento o reducción.

De los artículos transcritos me permitiré expresar lo siguiente: La fracción VI, del artículo 123 apartado "A" de nuestra Carta Magna, señala los principios que rigen el salario, de los cuales, se procura que el trabajador reciba un pago justo, equitativo y su

ficiente, que le permitirá tener un nivel de vida decoroso. De ahí que se determinen los salarios mínimos, los que se dividen en Generales y Profesionales; los primeros, son los que corresponden a los trabajadores de menor categoría, como por ejemplo, el trabajo de los empleados de intendencia, mozos y afanadoras. Estos salarios deben satisfacer las siguientes necesidades:

a) En el orden material: la habitación, la alimentación, el vestido, el conjunto de los muebles y utensilios del hogar y el transporte.

b) En el aspecto social y cultural: la concurrencia a espectáculos, la práctica de los deportes, la asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura y la educación obligatoria de los hijos.

En relación con las necesidades citadas, el doctor Mario De la Cueva, sostiene: "La reforma constitucional de 1962, devolvió a los salarios mínimos el espíritu de la declaración de derechos sociales y los lanzó a la batalla por la erradicación de la miseria. Al suprimirse la mezquinidad de la frase que hablaba de las necesidades mínimas, se quitó a los salarios aquellas características de mínimo vital, pero no el puramente biológico, sino uno que asegura se una vida material, social y cultural conveniente y los elementos adecuados para preveer la educación obligatoria de los hijos". (13)

En la actualidad, se está pugnando tanto por los sindicatos de la República Mexicana como por el Congreso del Trabajo, para que se establezca una escala móvil de salarios mínimos, porque la espiral inflacionaria convierte en nugatorio el salario mínimo en muy

(13). De la Cueva, Mario, Tomo I, P. 314.

breve plazo y por tanto, es inconveniente el esperar un año para una nueva revisión. Por este fenómeno antieconómico para el trabajador en general, es procedente el establecimiento de la citada escala móvil del salario mínimo, que es deseable pongan en práctica las autoridades del trabajo.

Los salarios mínimos profesionales, constituyen las cantidades menores que deben de pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, así mismo, en profesiones, oficios y trabajos especiales.

Por lo expuesto anteriormente, se deduce otra justificación para la formación de los sindicatos de trabajadores de confianza, ya que las empresas al tener conocimiento de que éstos trabajadores, carecen de organizaciones sindicales que defiendan sus derechos laborales, les niegan los aumentos salariales que tienden a satisfacer las necesidades señaladas con anterioridad.

A este respecto, el doctor Baltazar Cavazos Flores, categorícamente afirma: "Por lo demás, en la práctica, los trabajadores de confianza están desprotegidos que para librarse de ellos, basta con no aumentar su salario para obligarlos a renunciar a su trabajo".(14)

Esta conducta de la clase patronal, es totalmente injustificable, porque provoca un daño grave a la función de justicia social

(14). Cavazos Flores, Baltazar, Ob, Cit, P. 33

que reviste el Derecho del Trabajo Mexicano, la que busca afanozamente el equilibrio, entre los factores de la producción, denominados: Capital y Trabajo.

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Artículo 117: "Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la participación de los trabajadoresen las utilidades de las empresas".

El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje del 8% que determinó la Comisión Nacional para el reparto de Utilidades el 14 de octubre de 1974; al respecto es conveniente señalar que sobre este porcentaje decretado por Ley, los trabajadores pueden obtener un porcentaje mayor, haciéndolo uso en grado extremo del derecho de huelga.

Ahora bien, para determinar el porcentaje á que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales, a decir del artículo 118.

Así pues la modificación realizada, a la resolución de la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las -

utilidades de las empresas (13 de diciembre de 1963), aborda temas sumamente importantes y que se refieren al porcentaje y base de la participación, sujetos obligados a participar, ingresos gravables de los sujetos, ingresos gravables estimados, pérdidas no compensables, sujetos exceptos del impuesto, sujetos exceptos de participar, ejercicios irregulares, participación adicional de utilidades y otras cuestiones de suma trascendencia.

Es necesario tomar en cuenta la intensión del legislador, cuando establece en la Nueva Ley de 1974, que la Comisión Nacional para el reparto de utilidades sólo tiene facultades para fijar el porcentaje aplicable a todas las empresas, pero no autoriza que se hagan deducciones sobre el porcentaje fijado, o se establezcan diferencias entre las empresas. En cuando al porcentaje fijado por la Comisión, que constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Entendiéndose como se estipula, que para efecto de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa, la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta, artículo 120 laboral.

Es conveniente señalar que la resolución de la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas de 1974, fijó el porcentaje de utilidades en un 8% sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencia alguna entre las empresas.

Por otra parte, está sujeto a normas las objeciones que puedan formular los trabajadores a la declaración anual que hace el patrón ante la Secretaría de hacienda, según lo estipula el artículo

121, ya que si el patrón no entrega a los trabajadores copia de su declaración anual, ni pone a su disposición los anexos correspondientes, no les corre el término de 30 días para formular objeciones, la resolución definitiva pronunciadas por la Secretaría de Hacienda, podrá impugnarse por los trabajadores a través del Juicio de Amparo Indirecto, según lo estipula este mismo ordenamiento laboral.

Por su parte, el artículo 122 establece que el reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aún y cuando esté entrámite la objeción de los trabajadores.

En mi concepto este artículo 122 contiene disposiciones favorables para los trabajadores en su párrafo segundo, que puede suplir posible desconocimiento por parte de los trabajadores en cuanto a la real percepción de las utilidades; cuando dice, entre otras cosas, que el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

En cuanto a la utilidad repartible, el artículo 124 establece:

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

La utilidad repartible a que se refiere este precepto creo entender, se deberá distribuir entre todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, incluyendo a los que que laboren en el establecimiento de la misma, pero con la obligación de fijar el proyecto de repartición tanto en la matriz, como en todos sus establecimientos o sucursales.

Entendiéndose para efectos de este capítulo por salario, la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria, tal como lo establece el artículo 124. Las normas para determinar la repartición de cada trabajador en las utilidades de las empresas se encuentran contempladas en el artículo 125 laboral.

En cuanto a las empresas que se encuentran exentas de la obligación de repartir utilidades, las menciona el artículo 126.

La disposición que antecede contraría el espíritu del artículo 123, apartado "A", fracción IX, Inciso D, de la Carta Magna, ya que establece excepciones al principio de justicia social que el precepto original consignaba en favor de todos los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas. Ya que, en cuanto a las instituciones de beneficencia privada, el Instituto Mexicano del Seguro Social y otras que si bien es cierto, no tienen funciones de lucro o de producción económica, más cierto es que explotan el trabajo humano y sus trabajadores sirven en realidad a una empresa, como cualquier otra. Respecto a la fracción VI que faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para excentuar a determinadas empresas de la obligación de repartir utilidades en razón del monto de capital, es notoriamente inconstitucional, porque las excepciones a que se refiere el inciso B de la fracción IX, -- apartado A, del artículo 123 constitucional, se basan en la índole

y naturaleza de las actividades de la empresa y no en el capital de las mismas.

En cuanto a los trabajadores de confianza se refiere, estos trabajadores a decir del licenciado José Dávalos: "Se les restringe total o parcialmente, según se trate de personas que representan o no al patrón, de acuerdo con lo establecido en el artículo 127 -fracción I y II de la Ley Laboral; el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, se ajustará a las normas siguientes: I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades. II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario aumentado en un 20%, como salario mínimo.

Lo anterior se debe a que estos trabajadores generalmente de vengán elevados sueldos que ocasionan, endetrimento de los demás -trabajadores se reduzcan considerablemente las utilidades obtenidas". (15)

Por mi parte considero que, con todo este mecanismo jurídico, los trabajadores de confianza han sido afectados en su participación de utilidades, ya que a pesar de que nuestra Constitución otorga el derecho a participar en las utilidades de las empresas, a todos los trabajadores por igual, sin distinción de ninguna clase.

(15). Dávalos, José: Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, S.A., 2a. Edición, México, 1988. P. 321.

3.3 LA RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Esta figura jurídica de la rescisión la encontramos reglamentada en los artículos 45 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, según sea el caso de que opere la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, o en su defecto se efectúe ésta - sin responsabilidad para el trabajador.

Así tenemos que nuestro Ordenamiento Laboral Vigente, hace alusión a la rescisión en su artículo 46 que dice textualmente lo siguiente:

"El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad".

Desde mi punto de vista, la rescisión es: aquel acto jurídico a través del cual, cualquiera de las partes en la relación laboral (patrón o trabajador), manifiestan su voluntad de dar por finalizada (rescindida) la relación de trabajo que los une, en virtud de la existencia de una causa legalmente reconocida por la ley, imputable a cualquiera de los sujetos de la relación de trabajo.

Así pues para que opere la rescisión es necesario que se observen los siguientes aspectos.

- a) Que exista una causa concreta establecida por la ley.
- b) Que esta causa sea imputable a algunos de los sujetos de la relación de trabajo.

Al respecto, es oportuno señalar que en la vigente Ley Federal del Trabajo, el despido de los trabajadores de confianza es procedente con la existencia de una circunstancia de cierto valor objetivo,

susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza independientemente, de que estos empleados incurran en -- cualquiera de las causales de rescisión que establece el artículo 47, en la inteligencia de que si el trabajador de confianza considera injustificado el despido, conforme al segundo párrafo del artículo 185 laboral, tiene derecho para ejercitar la acción de reinstalación en el empleo, o bien, lo referente a la indemnización de tres meses de salario, mas veinte días por cada año de servicios trabajados, al igual que las prestaciones laborales que existan en su favor, tales como prima de antigüedad, vacaciones y aguinaldo; así como los salarios caídos, los cuales se computan desde la fecha del despido hasta que se emita el laudo por la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente para resolver dicho despido. Todas esas prestaciones laborales que se incluyen en la acción relativa a la indemnización, se garantizan en el artículo 33 del precitado ordenamiento laboral.

De las dos acciones citadas, es conveniente aclarar que la primera no procede en los casos de despido de los trabajadores de confianza, en virtud de que el artículo 49 fracción III, libera al patrón de la obligación de volver a otorgar el trabajo que ejercían estos trabajadores, antes de que se presentase el despido.

Así pues con el pago de la indemnización correspondiente, cualquier patrón está en posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo que lo une con un trabajador de confianza, sin necesidad de someterse al albitraje de la Junta, ya que está por Ley eximido de la obligación de reinstalar a esta clase de trabajadores, lo cual pudiera pensarse en esta época no es muy ortodoxo que digamos, ya que podrían darse muchos casos en que estos trabajadores de confianza lo que desean es conservar su trabajo y no la indemnización constitucional que se les deposita ante la Junta de -

Conciliación y Arbitraje. (16)

De lo expuesto anteriormente, es oportuno señalar que en la vigente Ley Federal del Trabajo no existen reglas que expresen motivos en cuanto a la precisión sobre la pérdida de la confianza, lo cual además de que en la práctica permite que intervenga la facultad discrecional de los funcionarios públicos que trabajan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para determinar los despidos injustificados de los trabajadores de confianza, implica cierta infracción al principio de estabilidad laboral, el cual se define en los siguientes términos: Derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su trabajo, en tanto no sobrevenga alguna de las causas expresamente previstas por el legislador, que funde o motiva la ruptura del vínculo laboral.

En relación con la infracción al principio de estabilidad laboral, el doctor Alberto Trueba Urbina, comenta: "El efecto jurídico de la reforma de la fracción XXII del artículo 123 constitucional, es evidentemente destructivo del principio de estabilidad laboral, ya que autoriza a la Ley ordinaria para determinar los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, por esto puede decirse que la estabilidad de hoy es a medias o relativa, al modificar radicalmente la regla que establecieron los constituyentes de 1917". (17).

(16). Cavazos Flores, Baltazar, Ob. Cit. P. 49.

(17). Trueba Urbina, Alberto: El Nuevo Artículo 123, Edit. Porrúa, S.A., México, 1979, P. 253.

Así pues, si relacionamos las dos disposiciones; Segundo Párrafo del artículo 185 y fracción III del artículo 49, nos damos cuenta que la reinstalación del trabajador de confianza es jurídicamente imposible, si el patrón no dá su consentimiento para dicha reinstalación, medida por demás injusta porque en este caso opera sólo la voluntad de una de las partes de la relación laboral, lo cual atenta contra los más elementales principios en materia de derecho; como lo es la estabilidad en el trabajo. Luego entonces, a lo más que puede ser condenado el patrón es a pagar las indemnizaciones que se fijan en el artículo 50 del precitado ordenamiento laboral, que consiste en:

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

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

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

Por lo expuesto en los párrafos precedentes, es justo e indispensable, realizar una reforma legal a la vigente Ley Federal del Trabajo, en la que se tome en consideración los siguientes puntos de vista en relación a los trabajadores de confianza.

I. Garantizarles a los trabajadores de confianza, la estabilidad absoluta en el empleo, de tal modo que en caso de despido, puedan ejercitar la acción de reinstalación en el empleo y no sólo lo concerniente a la indemnización constitucional. Esta reforma legal se traduce en una prestación laboral justa y merecedora para esos trabajadores, ya que el ejercicio de sus funciones respectivas es de suma importancia para la buena marcha de la empresa - en donde prestan sus servicios.

Además se debe tener presente que "La esencia del artículo 123 Constitucional estima que sus postulados deben proteger a todo prestador de servicios y no plantea la distinción entre obrero y empleado o entre trabajador de base y trabajador de confianza".
(18)

II. Que el despido de los trabajadores de confianza, siempre requiera de pruebas de conductas censurables e indubitables que cometan estos trabajadores en el ejercicio de sus oficios respectivos, a fin de evitar que se les destituyan de sus puestos por efectos de interpretaciones equivocadas de los funcionarios públicos - que laboran en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo cual se pone de relieve en la siguiente jurisprudencia relativa a la rescisión de las relaciones laborales de los trabajadores de confianza: "Consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo,

(18). Briseño Ruiz, Alberto: Derecho Individual del Trabajo, Edit. HARLA, México, 1985, P. 144.

C A P I T U L O 4

4.1. ASOCIACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

4.1.1 LA SITUACION QUE GUARDA EL TRABAJADOR DE CONFIANZA, CON RESPECTO A LOS DEMAS TRABAJADORES.

4.1.2 LA LEGITIMIDAD EN CUANTO A LA FORMACION DE SU PROPIO SINDICATO.

4.1.3 EL SINDICATO Y LOS REQUISITOS PARA SU INTEGRACION Y REGISTRO, CON SUJECION A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fué injustificado". (19)

Ahora bien, en los casos de que los trabajadores de confianza concurren a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo éstas las Autoridades Laborales que tienen competencia para dirimir los despidos que estos trabajadores consideran injustificados, y una vez que las autoridades laborales señaladas, pronuncian un laudo que resulte desfavorable para los derechos laborales de los trabajadores de confianza, éstos si pueden impugnar el laudo respectivo, mediante el Juicio de Amparo que se consagra en el artículo 107 fracción V Constitucional, inciso D. Por ello los laudos que emiten tanto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y asimismo las de jurisdicción local, se pueden impugnar por medio del juicio citado, en cuyo caso los trabajadores de confianza deciden ejercer sus derechos laborales y de ciudadanos.

(19). Ley Federal del Trabajo, Comentada por Juan Climent Beltrán, 2a. Edición, Edit. Esfinge, S.A., México, 1984. P. 189.

4.1 ASOCIACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

El Derecho de Asociación Profesional, se consagra en el artículo 123 Constitucional, en su fracción XVI, toda vez que en esta disposición se reconoce que tanto la clase social trabajadora - como la patronal tienen derecho para coaligarse con objeto de defender sus respectivos intereses, mediante la formación de Organizaciones Sindicales y Asociaciones Profesionales, cuya existencia legal, indiscutiblemente los inviste de personalidad jurídica para la protección de sus miembros por medio de los órganos de su representación.

Es por ello que el licenciado Armando Porras y López, afirma que: "De la sencilla lectura se desprende que los sujetos de esta disposición son los trabajadores y los patrones cuyas finalidades son: a) Estudio, b) Mejoramiento material y moral, y c) La defensa de los intereses comunes". (1)

De la consideración anterior, es fácil advertir que en el momento en que la fracción XVI de este artículo, les concede el derecho de formar Sindicatos a los trabajadores a fin de defender sus derechos laborales, frente a los intereses patrimoniales de los empresarios, clara y rotundamente se prohíbe la existencia de Organizaciones Sindicales, que no pongan en práctica esta finalidad. He aquí porque "La Asociación Profesional (Sindicato) es una de las principales garantías sociales de los trabajadores y se basa en el principio de que la unión hace la fuerza; con ella se quiere alcan

(1). Porras y López, Armando: Drecho Mexicano del Trabajo, Edit. - Textos Universitarios, S.A., México, 1975. P. 136.

zar un equilibrio entre dos factores de la producción: Capital y Trabajo". (2)

De la fracción citada (XVI), se deduce que la integración de los Sindicatos, de ninguna manera es un derecho que se concede a un determinado sector de la clase trabajadora. De ahí resulta in-telegible que la formación de Organizaciones Sindicales, también se reconoce legalmente, para los trabajadores de confianza, siem-pre que las ocupaciones de estos se efectuen de manera personal y subordinada, ya que esto implica que no forman parte de la clase trabajadora y por tanto, afrontan problemas ante un determinado pa-trón en cuanto al mejoramiento y a la defensa de los intereses con-cernientes a su empleo.

Por consiguiente, es constitucional la fundación, integración y funcionamiento de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza. Este derecho, se refuerza en que el establecimiento de los Sindicatos, es una garantía social, lo que significa que deben autorizar-se a éstos trabajadores para evitar que se encuentren a merced de quienes sacan utilidades de sus servicios personales.

Por lo que respecta al término "en defensa de sus intereses", es necesario entender la expresión "defensa", no sólo en el senti-do de que los trabajadores propugnen las conquistas que hasta la -actualidad tienen, cuando estas se encuentran en inminente peligro de perderlas; sino que además se debe entender esa expresión, en -el sentido de que la clase trabajadora debe permanecer constantemen-te luchando para obtener su reivindicación total.

(2). Rabasa Gamboa, Emilio y Caballero Gloria: Mexicano; ésta es tu Constitución, 4a. Edición, Edit. Talleres Gráficos Amlt, S.A., Méxi-co, 1982. P. 242.

"Así, los derechos sociales están vivos para su función re-
valuacionaria de proteger tutelar y reivindicar a los obreros y -
campesinos, trabajadores en general, a todos los económicamente -
débiles frente a los poderosos, capitalistas y propietarios, insa-
ciables de riqueza y de poder, para liberar al hombre de las ga-
rras de la explotación y de la miseria". (3)

Aunque la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Carta Mag-
na, extiende el derecho de asociación profesional a la clase patro-
nal, su espíritu no estriba en proteger a esa clase social porque
además de que carece de sentido este derecho que se les otorga a -
los empresarios, ya que ellos no necesitan ninguna protección de -
esta naturaleza, ya que defienden exclusivamente sus intereses pa-
trimoniales consistentes en propiedad o capital, los que no se pro-
tegen por el artículo 123 Constitucional, cuyo objeto es la socia-
lización del capital y además es un estatuto exclusivo de la clase
trabajadora que lucha en defensa de sus intereses comunes y por el
mejoramiento de su situación económica a través de la Asociación -
Profesional y del derecho de huelga. Así la lucha de clase traba-
jadora corre pareja al régimen capitalista imperante, hasta ver -
cual de las dos clases sociales obtiene, definitivamente el triun-
fo sobre la otra.

Sin embargo, conviene hacer notar que la clase empresarial o
patronal, si utiliza en su favor tanto el artículo noveno como el
ciento veintitres en esta fracción XVI pues, tienen asociaciones -
como la COPARMEX y la CONCANACO, que actúan abiertamente y con mu-

(3). Trueba Urbina, Alberto: Tratado de Legislación Social, Edit.
Herrero, S.A., México, 1954. P. 147.

cha fuerza política en defensa de sus intereses de clase, y por tanto, en contra de los intereses de la clase trabajadora o proletaria.

En lo sindical, estas organizaciones patronales sí actúan - ante las autoridades del trabajo y sí logran fallos adversos a las demandas sindicales, ello explica la declaración de huelgas existentes e inclusive de despidos injustificados de los líderes sindicales que defienden legítimamente los derechos del trabajador.

Otra manifestación objetiva de la prepotencia patronal, se observa en la fundación y registro de Sindicatos Blancos o de los llamados "charros", porque en la práctica, estos dirigentes charros defienden al patrón y no al trabajador.

Así pues, con el objeto de que la clase trabajadora, proteja sus intereses comunes ante las arbitrariedades de los patrones, se le reconoce el ejercicio del Derecho de Huelga, el cual tiene su fundamento Constitucional en la fracción XVII del artículo 123.

Esta figura jurídica, la define el catedrático Mario de la Cueva en los siguientes términos: "Es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones". (4)

(4). De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 4a. Edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 1982. P. 787.

4.1.1 LA SITUACION QUE GUARDA EL TRABAJADOR DE CONFIANZA CON RESPECTO A LOS DEMAS TRABAJADORES.

Es innegable, que en la actualidad la Ley Federal del Trabajo establece algunas limitaciones respecto a los Derechos de los Trabajadores de Confianza, un ejemplo concreto, es la incapacidad jurídica para ejercitar la acción de reinstalación en el empleo, lo cual se determina en el artículo 48 fracción III de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

De ésta limitación es comprensible que la Ley Laboral, siendo la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, la que determina alguna distinción en ciertos derechos sobre los trabajadores de confianza que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no realiza en ningún momento.

Así mientras se insista en mermar algunos Derechos de los trabajadores de confianza, no podrá consumarse el triunfo de la clase trabajadora, ni mucho menos puede hablarse de que la Ley Federal del Trabajo, pueda ser un triunfo de la clase social mencionada, mientras se consignent disposiciones que mediaticen y desconozcan a una parte integrante de la clase trabajadora.

En relación con esta situación, el doctor Nestor de Buen, comenta: "La tendencia del legislador ha sido la de limitar los derechos de los empleados de confianza. En otros tiempos se llegó al extremo de negarles la condición de trabajadores porque se suponía su vinculación a los resultados de la empresa. Hoy no tiene mayor valor ese punto de vista, pero sin demasiada justificación, la ley crea en su perjuicio un sistema discriminatorio que carece de apoyo Constitucional". (5)

(5). De buen Lozano, Nestor: Derecho del Trabajo, 5a. Edición, Edit. Porrúa, S. A., Tomo II, México, 1983. P. 380.

La explicación transcrita, evidencia que en la Ley Federal del Trabajo, se les restringen ciertos derechos al trabajador de Confianza. Motivo por el cual trataremos de explicar las prerrogativas que tienen los trabajadores de Base u Ordinario, sobre el trabajador de Confianza.

TRABAJADOR ORDINARIO O BASE

Se les autoriza la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo, por conducto del Sindicato al que se encuentran afiliados, con objeto de fijar las condiciones de trabajo que rijan en cierta empresa o establecimiento y en su caso de que el patrón se rehuse a firmar el respectivo Contrato Colectivo de Trabajo, los trabajadores ordinarios pueden ejercer el derecho de huelga. Artículo 387 Ley Federal del Trabajo.

TRABAJADOR DE CONFIANZA

Se les beneficia relativamente, cuando se previene que las condiciones de trabajo que se estipulan en un Contrato Colectivo de trabajo, se hacen extensivas a los trabajadores de confianza, a menos que exista disposición expresa en contrario, en el propio Contrato Colectivo de trabajo. Artículo 184 Ley Federal del Trabajo.

TRABAJADOR ORDINARIO O BASE

Se les permite ejercer el Derecho de Huelga y el paro con objeto de mejorar sus condiciones de trabajo, de tal modo, que les

permitan alcanzar un nivel de vida digno y decoroso. Artículo 450 Ley Federal del Trabajo.

TRABAJADOR DE CONFIANZA

No obstante de que en el artículo 123 Constitucional, fracción XVII, se establece que la clase trabajadora en general tiene derecho para ejercer la huelga y el paro, en la práctica no se les concede a los trabajadores de confianza; puesto que en el momento en que hacen uso de estos derechos, los cesan, con lo cual se viola el texto Constitucional citado.

TRABAJADOR ORDINARIO O BASE

Se le toma en cuenta su voto personal con objeto de determinar la mayoría en los recuentos para casos de huelga, lo cual se establece en el artículo 451 fracción II, Ley Federal del Trabajo.

TRABAJADOR DE CONFIANZA

Se omite su voto individual, tendiente a precisar la mayoría en los recuentos de los movimientos huelguísticos que promueven los trabajadores de base, lo cual se establece en el artículo 183 laboral. A este respecto es conveniente señalar que la medida de excluir a los trabajadores de confianza de un recuento, es anticonstitucional, ya que se afectan sus derechos referentes al salario, sin haber sido oídos ni vencidos en juicio.

TRABAJADOR ORDINARIO O BASE

Participan en el reparto de utilidades, según el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo.

TRABAJADOR DE CONFIANZA

Con objeto de garantizar la participación de utilidades a los trabajadores ordinarios, frente a incesantes violaciones de los patrones, se limita a los trabajadores de confianza en el reparto de utilidades. A éste respecto, es conveniente señalar que se excluye de la participación de utilidades a los trabajadores de confianza que tienen la designación de "Generales" (director general, administrador general y gerente general). Artículo 127 fracción I, L.F.T., los demás trabajadores de confianza, si se benefician con el reparto de utilidades, y en caso de que su salario sea superior al que obtiene el trabajador de base de la categoría más alta, éste último salario aumentado o incrementado en un 20% es la cantidad máxima que puede recibir el trabajador de confianza, por concepto de participación de utilidades, artículo 127 fracción II. Laboral.

TRABAJADOR ORDINARIO O BASE

Se les autoriza el nombramiento de sus representantes sindicales ante las autoridades laborales, como por ejemplo; la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las de jurisdicción local, y la comisión nacional y las de competencia regional acerca de los salarios mínimos, artículo 648 y 677, del precitado ordenamiento laboral.

TRABAJADOR DE CONFIANZA

Se prohíbe a esta categoría de trabajador, ser representantes sindicales de los trabajadores de base ante el Congreso del Trabajo y otras organizaciones semejantes, artículo 183 laboral.

Esta restricción legal no significa que los empleados de con

fianza, estén imposibilitados jurídicamente para integrar sus propios sindicatos y tener sus propios representantes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de dirimir los conflictos jurídicos y económicos que surjan durante el ejercicio de sus funciones lo cual se admite implícitamente en el artículo 123 Constitucional, apartado "A", fracción XX.

TRABAJADOR ORDINARIO O BASE

Se les concede derecho de prima de antigüedad, que es equivalente a doce días de salario por cada año de servicios trabajados, conforme al artículo 162 fracción I. L.F.T.

TRABAJADOR DE CONFIANZA

La prima de antigüedad se reduce al límite del doble del salario mínimo vigente de la localidad donde trabajan de acuerdo con el artículo 162 fracción II Laboral, en reelección con los artículos 485 y 486 del ordenamiento jurídico citado. De ahí es fácil observar que se restringe este derecho de carácter laboral, tratándose de los trabajadores de confianza, quienes desean una prima de antigüedad de conformidad con su salario real.

TRABAJADOR ORDINARIO O BASE

El tiempo en el cual el patrón tiene a su disposición al trabajador para que éste proporcione mediante su trabajo, un beneficio a la empresa o establecimiento donde labora, no debe ser superior de los máximos legales que establece el artículo 61 laboral. Cuando la jornada de trabajo se excede de dichos límites los cuales nunca sobrepasan de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas en una semana, las horas extras se satisfacen con un ciento por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria, cuya situación se prevee en el concepto 67 labo

ral.

TRABAJADOR DE CONFIANZA

Se sostiene erróneamente que el pago de tiempo extraordinario que labora un trabajador de confianza, se incluye en el sueldo que habitualmente percibe éste trabajador. A éste respecto es oportuno aclarar que no es posible que la cantidad correspondiente a las horas extras de trabajo, queden comprendidas en su salario común, porque si éste incluyera el pago de horas extraordinarias, dichos pagos deben constar expresamente en su contrato individual de trabajo y resultar de una operación aritmética que previamente se realice a fin de calcular el posible tiempo extra que sea factible, cuya operación es justificable dado que son irrenunciables los derechos de los trabajadores. Este principio laboral se consagra en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

TRABAJADOR ORDINARIO O BASE

Tiene la protección de la Seguridad de Trabajo (Derecho del Trabajo), ya que su relación de trabajo no puede rescindirse sin que exista cualquier causal de rescisión, las cuales se establecen en el artículo 47 laboral. Al respecto es conveniente señalar que la causa de rescisión respectiva, debe demostrarla en el juicio correspondiente el patrón y ante la Junta DE Conciliación y Arbitraje, que sea competente para resolver dicho asunto, pues de lo contrario el despido se considera injustificado.

TRABAJADOR DE CONFIANZA

La relación laboral de estos trabajadores, puede rescindirse por un motivo razonable sobre la pérdida de la confianza, aún cuando no existan cualesquiera de las causales de rescisión previstas:

en el precepto 47 laboral. La situación que se expone en el párrafo precedente, se determina en el artículo 185 laboral. Esa situación en la realidad les crea una posición de incondicionalidad extrema hacia el patrón, ya que se ven obligados hasta actuar en perjuicio de sus derechos con objeto de evitar que se les pierda la confianza.

TRABAJADOR ORDINARIO O BASE

Es absoluta la estabilidad laboral, puesto que en el momento en que sea despedido, tiene derecho para ejercitar cualquiera de las dos siguientes acciones: Indemnización Constitucional o Reinstalación en el empleo, artículo 48, L.F.T., además en caso de que el patrón no demuestre la causal de rescisión en el juicio respectivo, independientemente de la acción que haya optado ejercer el trabajador ordinario, éste tiene derecho a que el patrón le pague los salarios caídos, lo cual se establece en el artículo 48 párrafo II laboral.

TRABAJADOR DE CONFIANZA

Es relativa la estabilidad laboral porque siempre que sea despedido, sólo tiene la posibilidad de recibir la indemnización en los terminos del artículo 50 laboral, toda vez, que en el artículo 49 fracción III de la propia Ley Federal del Trabajo, el patrón se encuentra eximido de reinstalar al trabajador de confianza, lo cual se traduce en última instancia en una sanción de tipo económico para el patrón. Esto implica que el patrón está facultado para despedir al trabajador de confianza, mediante el pago de una indemnización. Es oportuno señalar que la indemnización respectiva que dan incluidos los salarios vencidos, los cuales se computan desde la fecha del despido hasta que la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente, para conoer y resolver ese despido, haya -

emitido el laudo correspondiente.

Así pues esos derechos citados que no se aplican íntegramente a los trabajadores de confianza implica una situación totalmente injusta, porque viola el carácter expansivo del Derecho del Trabajo, el cual se sintetiza en los siguientes términos: No se debe discriminar al trabajador que ejerce una actividad intelectual, de aquel que realiza una ocupación manual.

A éste respecto, el doctor Alberto Trueba Urbina afirma: "Así mismo, es pertinente aclarar que la reglamentación especial ni proviene de la llamada naturaleza expansiva del Derecho del Trabajo, sino de las diversas disposiciones del artículo 123 Constitucional, que deben aplicarse por su naturaleza social a todos los que prestan servicios personales en beneficio de quienes se aprovechan de tales servicios. El régimen particular de trabajos especiales, por ningún motivo puede interpretarse en el sentido de que implique modificaciones a los principios sociales del mencionado texto Constitucional y de los principios de justicia social que del mismo emanan, en función de proteger, tutelar y reivindicar a todos los trabajadores, por sí y como integrantes de la clase obrera". (6)

A mayor abundamiento, en relación con el sistema de discriminación que en la práctica origina la Ley Federal del Trabajo para los trabajadores de confianza en el momento en que los somete a una reglamentación especial (artículo 182-186), es oportuno señalar que conforme al artículo 185 de la vigente Ley Laboral, el patrón tiene la facultad para despedir a los trabajadores de Confianza sin que

(6). Trueba Urbina, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo, 5o. Edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 1980. P. 320.

sea necesario que las causas que esgrima se encuentren previstas en el artículo 47 de la propia Ley Laboral, en cuyo precepto se limitan las causas por las que el patrón puede rescindir sin su responsabilidad, la relación laboral de un trabajador ordinario, lo cual ampara a ese trabajador de los abusos del patrón. Esta situación se desvirtúa en el artículo 185 de la Ley precitada, con la introducción arbitraria de una nueva forma de rescindir un contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Un juicio específico que pone de relieve el perjuicio que implica la reglamentación especial que establece la vigente Ley Federal del Trabajo para los trabajadores de Confianza, es el siguiente comentario del licenciado Baltazar Cavazos Flores: "Se ha criticado el hecho de que los empleados de confianza sean excluidos de los recuentos de huelga, ya que también ellos son trabajadores y también resultan afectados con la suspensión de labores, y en caso de que la huelga fuera declarada inexistente, no tendrían derecho alguno a salarios caídos. Dicha exclusión no sólo es injusta, sino inmoral" (7)

Lo expuesto en los párrafos precedentes, pone de manifiesto que la reglamentación especial que existe en la Ley Federal del Trabajo respecto a los trabajadores de confianza, les origina una postura de desventaja frente a la clase patronal, y en la medida en que tal postura se reconozca, habrán de consumarse los postulados de nuestra declaración de derechos sociales contenida en el ar

(7) Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Comentada, por Baltazar Cavazos Flores, 5a. Edición, Edit. Jus, S.A., México, 1975, P. 230.

título 123 Constitucional, el cual es el instrumento de lucha de la clase trabajadora; integrada por todo aquel prestador de un servicio personal y subordinado mediante el pago de un salario.

"Concluyendo sobre todo lo anterior pensamos que, si realmente se quiere ayudar a los trabajadores de confianza, se les debe -suprimir del Capítulo de Trabajos Especiales, para que se les apliquen íntegramente las mismas disposiciones que las relativas a los trabajadores en general.

Lo demás es poesía jurídica". (8)

(8). Cavazos Flores, Baltazar: Los trabajadores de Confianza, Edit. Porrúa; S.A., México, 1975. P. 37.

4.1.2 LA LEGITIMIDAD EN CUANTO A LA FORMACION DE SU PROPIO SINDICATO.

La base legal para el Sindicato de Trabajadores de Confianza, encuentra su fundamento en los artículos 9o. y 123 Constitucional.

El artículo Noveno de la Constitución Política Federal de 1917, contiene los Derechos de Asociación y de Reunión.

La asociación implica, en el ámbito jurídico del que no debe prescindirse al interpretar el sentido de los preceptos Constitucionales, que se refieren a los Derechos fundamentales del hombre, el previo asentimiento de los asociados que tiendan a la consecución de determinadas finalidades cuya realización es constante y permanente. De ahí se observa que el ejercicio de este Derecho origina la creación de una entidad con personalidad y substantividad jurídica propias y diferentes de las que pertenecen a cada una de las personas que integran dicha entidad.

En cambio, el Derecho de Reunión, aún cuando implica igualmente una finalidad concreta; una vez que se consigue la realización del fin determinado, aquella deja de existir. Por consiguiente, las consecuencias que se derivan de la ejecución del derecho de Reunión, son distintas de las que produce el Derecho de Asociación, puesto que a diferencia de ésta, la reunión no engendra una entidad propia con substantividad y personalidad diversa e independiente, de la que poseen cada uno de sus componentes; además, una reunión es temporal dado que su existencia se encuentra condicionada a la obtención del propósito concreto que la provoca, por lo que al lograrse éste, la reunión deja de tener lugar.

Tanto el Derecho de Asociación como el Derecho de Reunión, presentan las tres siguientes limitaciones:

1.- La primera conquista es que ambos Derechos, siempre deben emplearse para el logro de objetos lícitos y que se lleven a cabo de manera pacífica, lo que se justifica plenamente, porque evita que los ánimos de los trabajadores reunidos o asociados, provoquen disputas por efecto de que sus intereses concernientes al trabajo, sufran detrimento por resoluciones de las Autoridades Laborales. Lo que no es justificable estriba en que estas autoridades, establezcan que sea inoperante el Sindicato de los Trabajadores de Confianza, ya que en el artículo Noveno de nuestra Carta Magna, se reconoce que el Derecho de Asociación, constituye una garantía individual, esto es, un Derecho que el hombre tiene frente al Estado.

Al respecto, el doctor Ignacio Burgoa Orihuela, afirma: "También la libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo 9o. - Constitucional, a título de garantía individual, o sea, como derecho subjetivo público de obreros y patrones, oponible al Estado y sus autoridades". (9)

2.- La segunda limitación que establece el artículo 9o. Constitucional, consiste en que únicamente los ciudadanos de la República Mexicana, tienen la facultad para intervenir en los asuntos políticos del país. Esta restricción se justifica plenamente por la razón de que el porvenir de la nación mexicana, depende de la conducta pública de dichas personas. Por ello, es evidente que éstos deben ser electos y sostenidos por individuos de nacionalidad mexicana, pues de lo contrario, se manifiesta el peligro de poner la -

(9). Burgoa Orihuela, Ignacio: Garantías Individuales, 13a. Edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 1980. P. 405.

composición de nuestro gobierno es el dominio de cualquier país - extranjero, con menoscabo de la soberanía Nacional y con la posibilidad de perder la independencia política.

De ésta limitación, resulta comprensible que de ninguna manera, es inconstitucional la formación de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, puesto que la finalidad básica de éstos, consiste en el mejoramiento y en la protección de los intereses laborales de los empleados de confianza y por consiguiente, no existe en estas personas físicas la intención directa e inmediata de participar en los asuntos políticos nacionales.

Al respecto, es necesario aclarar que la intervención de los Sindicatos en asuntos políticos, se debe a que el Estado se apoya en ellos cuando le conviene que sus intereses relacionados con la estructura formal, democrática del Gobierno Mexicano, adquiera la fuerza necesaria para determinar, condicionar, dirigir o inducir cualquier conducta humana que se produce en el contexto de la sociedad. He aquí porque el Estado, en el momento en que obtiene energía, arrastra tras de sí la vida de los sindicatos, de ahí se comprende que las organizaciones sindicales toman parte en los asuntos referidos, de manera obligatoria y no de un modo espontáneo.

En relación con esta consideración, el licenciado Guillermo Cabanellas señala lo siguiente: "El matiz político de los sindicatos no nace de dentro del organismo, sino que desde fuera penetra en éste. Por ello, la realidad es que los sindicatos son organismos netamente profesionales, cuyos miembros pueden individualmente perseguir fines políticos. Lo que ocurre, es que, como norma los partidos políticos buscan la fuerza colectiva de las grandes orga-

nizaciones sindicales, extremo que no modifica el apolitismo de - las mismas, siempre que conserven autonomía en su acción". (10)

3.- La tercera limitación, reside en la prohibición de deliberar armadamente, en el derecho de Reunión, esta restricción - confirma el requisito que exige el artículo 9o. Constitucional, - consistente en no expresar violencia para conceptuar a toda reunión dentro del objeto tutelar que se consagra en esta garantía - individual. He aquí como la libertad de reunión se hace llegar a los trabajadores de confianza, a fin de que éstos, defiendan sus - intereses de trabajo ante las autoridades laborales, siempre y - cuando procedan tranquilamente y no en forma impetuosa para comprarla a actuar en determinado sentido, lo que está totalmente - justificado, por el respeto que los trabajadores deben tener ante los fganos de las autoridades citadas.

Consiguientemente, las reuniones públicas de los trabajado-- res de confianza que se encaminen a la defensa de sus intereses co - munes y que se ajustan a la limitación señalada, son perfectamente Constitucionales; sin que sea necesario obtener permiso previo de - alguna autoridad gubernativa o policial, por la razón de que éste - artículo que establece la Garantía Individual referida, ni expresa ni implícitamente la supedita a tal permiso.

Pues bien, en tanto que en el artículo 9o. Constitucional, - la Asociación se reconoce a título de garantía individual, en el - artículo 123 de nuestra Carta Magna, la Asociación adquiere carac-

(10= Cabanellas, Guillermo: Derecho Sindical y Corporativo, Edit. Atalaya, Buenos Aires, 1946. P. 259.

terísticas que convierten en Derecho Colectivo de clase, ya que se destina exclusivamente a las categorías de sujetos trabajadores y empresarios.

Todas las fracciones que integran el artículo 123 Constitucional, son protectoras no sólo del trabajo que se realiza en el campo de la producción económica, sino del trabajo en general, como por ejemplo, el trabajo intelectual. Aquí conviene recalcar que los trabajadores de confianza, como individuos y como clase social, están protegidos por el artículo 123 Constitucional.

El cumplimiento de las fracciones legales que forman parte de éste artículo, tienen el propósito de que la clase trabajadora en su conjunto, consiga el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente, logre cierto bienestar social en función niveladora.

Al respecto el doctor Alberto Trueba Urbina, sostiene: "La teoría integral de Derecho del Trabajo y de la previsión social, como teoría jurídica y social, se forma con las normas proteccionistas y reivindicatorias que contiene el artículo 123 en sus principios y textos: el trabajador deja de ser mercancía u artículo de comercio y se pone en manos de la clase obrera, instrumentos jurídicos para la supresión del régimen de explotación capitalista". (11).

(11). Trueba Urbina, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, 5a. Edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 1980. P. 216.

En virtud de que las diversas fracciones del artículo 123 - Constitucional, son de naturaleza social, tiene que aplicarse en - beneficio de todas las personas físicas que prestan sus servicios_ personales a otras físicas o morales, que se aprovechan de tales - servicios. De ahí se observa que la protección del conjunto de De rechos que establece el artículo citado (123), se hacen llegar a - los trabajadores de confianza, salvo en las excepciones que deter- mina la L.F.T., en el Capítulo II, correspondiente al título Sexto, debido a la naturaleza de los cargos que desempeña.

Es conveniente aclarar que las limitaciones que se estable- cen en la parte señalada de la Ley Reglamentaria del artículo 123_ de nuestra Carta Magna, en su apartado "A", no prohíben la integra- ción de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza.

Por tanto, jurídica, social y moralmente considero, es correc- to afirmar que nuestro Derecho Positivo, sí reconoce que los traba- bajadores de Confianza, tienen la facultad para asociarse con obje- to de defender sus derechos laborales, a través de la formación de organizaciones sindicales; cuya posibilidad jurídica se consagra en el artículo 123 Constitucional en su fracción XVI correspondiente_ al apartado "A".

De ahí se deduce, que es evidente la constitucionalidad de la integración de Sindicatos de Trabajadores de Confianza. Al respec- to, el licenciado Mario de la Cueva afirma: "Si en la fracción XXII del artículo 123 no se dá ninguna distinción entre los trabajado- res ordinarios y los de confianza, tampoco se encuentra en las frac- ciones XVI y XVII, por lo tanto, toda limitación que hubiera induci- do al legislador, o que acepte que en el futuro la jurisprudencia_ rompería el orden jerárquico de las normas y destruiría el principio de la Carta Magna". (12).

(12). De la Cueva, Mario; Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 3a. Edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 1984. P. 455.

Por lo expuesto anteriormente, es comprensible que en el artículo 123 de la vigente Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establecen los Derechos Sociales más importantes para la clase trabajadora, en su conjunto. Esos derechos tienen categoría Constitucional para evitar que puedan infringirse a través de Leyes ordinarias o medidas administrativas.

De esa forma, por efecto de la valiente determinación de la Asamblea de Querétaro, el 5 de febrero de 1917, obtienen jerarquía Constitucional, las normas jurídicas que rigen y defienden al trabajo humano que se determinan en el Título Sexto de la Ley Fundamental de la República Mexicana, la cual es la primera Carta Constitucional del Trabajo en el mundo y única con contenido reivindicatorio.

4.1.3 EL SINDICATO Y LOS REQUISITOS PARA SU INTEGRACION, REGISTRO Y ACTIVIDADES LEGALES, CON SUJECION A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La vigente Ley Federal del Trabajo, señala que el Sindicato se integra por un conjunto de personas, ya sean de la clase trabajadora o bien de la clase patronal; cuya formación tiene el objeto de examinar, proteger y mejorar los intereses comunes de las clases sociales referidas. De esa exposición, se deducen las siguientes consideraciones fundamentales:

a) El Sindicato es una asociación permanente, que pueden constituir en forma separada, las personas físicas que ofrecen sus propios esfuerzos manuales o intelectuales de un modo personal y su-

bordinado, a otras personas físicas o morales, que hacen uso de - tales esfuerzos y que a cambio de éstos, les proporcionan una remuneración.

b) Las organizaciones Sindicales de la clase trabajadora, - tiene la finalidad de luchar por el mejoramiento de los derechos laborales de sus asociados para la transformación del régimen capitalista, en cambio, las Asociaciones Profesionales de la clase patronal, tienen por objeto, la defensa de sus derechos patrimoniales, como por ejemplo, el de propiedad. Ello explica porque el - sindicato, es un instrumento en la lucha de clases, que se establece para representar y amparar los derechos de los trabajadores o de los patrones.

c) De lo anterior, se infiere que no tiene razón la formación de sindicatos mixtos. Este criterio se sostiene en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con base en el artículo 356 laboral, en los siguientes terminos:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o de patrones de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, similares y conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, lo que quiere decir que los Sindicatos reconocidos por el artículo 123 Constitucional, son aquellos que - están integrados; bien por trabajadores o bien por patrones, sin - que pueda considerarse nunca como sindicato a una organización de - trabajadores y patrones; exigencia que encuentra su fundamento en - el hecho de que el Derecho del Trabajo es un derecho de clase, cuyo propósito consiste en proteger a los trabajadores frente a la clase patronal, propósito que se destruiría si se reconociera la exis

tencia de agrupaciones mixtas; y aún cuando nada impida que tales agrupaciones se constituyan, las mismas no pueden tener el carácter de Sindicatos, ni serían las organizaciones reconocidas por el artículo 123 Constitucional". (13).

Ahora bien, para determinar la constitución de un sindicato, es necesario cumplir con determinados requisitos de Fondo y Forma.

Los primeros se refieren al número de trabajadores y patrones, los que se determinan en el artículo 364 de la vigente Ley Federal del Trabajo. En este precepto, se fija que el mínimo de trabajadores que deben existir para integrar un sindicato, corresponde a veinte; los cuales no sólo incluyen a los que en el momento de la constitución del sindicato tengan vigentes sus relaciones laborales, sino también a aquellos cuya relación de trabajo se concluye porque el trabajador incurre en alguna de las causales que se establecen en el artículo 47 laboral, lo que origina la rescisión de su relación de trabajo, siempre y cuando ambas situaciones se presenten dentro de un espacio de tiempo que se encuentre comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de registro del sindicato y la de su otorgamiento.

De ahí se deduce que en el artículo 364 laboral, existe la intención de evitar que los patrones imposibiliten la organización de sindicatos en sus empresas, mediante la exoneración del trabajo, con el propósito exclusivo de que no se reúna el número mínimo de

(13). Buen Rostro Cisneros, Antonio: La Sindicalización en la Nueva Ley Federal del Trabajo, Edit. Rodas, S.A., México, 1974. P. 12 y 13.

trabajadores, que se establece en esta disposición. En cuanto al número de patrones, el mismo precepto de la ley referida, se determina que no puede ser inferior a tres; respecto a los sindicatos patronales, esta Ley no señala expresamente, la mínima cantidad numérica que debe existir en el momento en que se tramite el registro de la organización sindical. A este respecto, al hacer una interpretación racional y directa de la vigente Ley Federal del Trabajo, se deducen que desde la formación del sindicato, debe conservarse el carácter de patrón, hasta que se conceda el registro de dicho sindicato.

Otro requisito, es el referente al objeto de los sindicatos, el cual se fija en el artículo 356 laboral, de dicho objeto, se advierte que el sindicato, por efecto de la amplitud de la fórmula - que esta ley utiliza, frecuentemente, lleva a cabo actividades de índole social, cooperativa e incluso financiera, en beneficio de sus asociados.

Como complemento a los requisitos de formación del sindicato en el artículo 365 de la Ley precitada, se establecen los Formales.

De estos requisitos, es importante el concerniente al registro, el cual debe efectuarse ante la respectiva Junta Local de Conciliación y Arbitraje, si el sindicato es de carácter estatal o municipal; y en caso de que la organización sindical sea de jurisdicción federal, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo señalado en este párrado, exige dicho requisito para que la formación del sindicato se considere legal, y por tanto, pueda ejercer las funciones que la Ley le encomienda. Por ello la omisión de este requisito, produce el efecto de que el sindicato

no exista jurídicamente y en consecuencia, que su actuación sea ilegal, en tales condiciones, de ahí la importancia del registro del cual depende la vida jurídica de los organismos referidos.

A la solicitud de registro, deben adjuntarse todos los documentos siguientes: La reproducción autorizable del acta de la Asamblea Constitutiva, cuya celebración no requiere ninguna formalidad, y no exige que se realice en presencia de un notario público, ya - que sólo se necesita que dicho testimonio se apruebe por la directiva del sindicato; también se adjunta un catálogo en el que se encuentra la cantidad de trabajadores que integran dicho organismo, los nombres y domicilios tanto de éstos como de los patrones y de las empresas o establecimientos en lo que se efectúan las labores normales; además es imprescindible el traslado autorizable del reglamento que rige el funcionamiento del sindicato (estatutos), y - así mismo, existe la obligación de anexar a la solicitud de registro, la copia de relación escrita (Acta) de la Asamblea, en que se nombra la Junta de gobierno del sindicato.

Una vez que los sindicatos cumplen con los requisitos de fondo y forma, deben ser inscritos ante las autoridades laborales referidas, a fin de que legalicen su existencia y sus actuaciones surtan efectos ante cualquier autoridad. Al respecto es conveniente señalar que la "Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al otorgar el registro, debe dar aviso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y ese registro surte efectos ante toda clase de autoridades. El mismo valor tiene el registro otorgado ante una Junta - Local de Conciliación y Arbitraje". (14)

(14). De Buen Lozano, Nestor, Tomo II, Ob, Cit, P. 704.

Por lo expuesto anteriormente, es evidente que en los Estados Unidos Mexicanos, no se prohíbe la Sindicalización de los Trabajadores de Confianza, por lo que éstos pueden constituir sus propios sindicatos para la defensa de sus intereses comunes, luego de satisfacer los requisitos citados porque impedirles el derecho de Asociación Profesional, implica un evidente quebrantamiento a la fracción XVI del artículo 123 Constitucional y por consiguiente, las autoridades laborales señaladas con anterioridad, tienen la obligación de registrar a los sindicatos de trabajadores de Confianza.

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

- PRIMERA: Considero que se deben unificar criterios, en cuanto a lo que establece nuestra Carta Magna, y lo que determina la Ley Federal del Trabajo.
- SEGUNDA: Me parece que a raíz del concepto de Trabajos Especiales en que se ha colocado a los Trabajadores de Confianza, - estos han sufrido un estancamiento en cuanto a sus logros laborales. Motivo por el cual sería pertinente que en lo futuro se modifique la Ley Federal del Trabajo, para que estos trabajadores, fueran considerados simple y llanamente trabajadores en general.
- TERCERA: Es conveniente señalar que una limitación impuesta al trabajador de confianza, trae implícita lo siguiente; en concreto, me refiero a la Rescisión de las relaciones de trabajo, que desafortunadamente trae consigo la imposibilidad de pedir ante la autoridad laboral correspondiente, la reinstalación, antecedente que a mi entender, merece una nueva reglamentación.
- CUARTA: Considero que se deben precisar en la Ley Federal del Trabajo, las causas, razón u motivo de pérdida de la confianza, para que a través de las cuales se pueda establecer o determinar si procede la rescisión de los Trabajadores de Confianza.
- QUINTA: Además, es pertinente legislar sobre un privilegio laboral, mismo que no se les concede, o es muy relativo a los trabajadores de Confianza. Como es la ESTABILIDAD en el trabajo.

- SEXTA: Tratándose de una huelga debe contar el voto en el recuento para determinar la mayoría de la misma, de los trabajadores de Confianza.
- SEPTIMA: Y por consiguiente, se deben derogar los artículos 182 al 186, porque considero que al individualizar a esta clase de trabajadores, también se les confinó a la pérdida de derechos consagrados en nuestra Constitución.
- OCTAVA: Precisar y motivar de manera contundente tanto en nuestra Carta Magna, como en la Ley Federal del Trabajo, la validez y legitimidad de la formación de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- Briceño Rufz, Alberto: Derecho Individual del Trabajo, Edit. HARLA. México, 1985.
- Buen Rostro Cisneros, Antonio: La Sindicalización en la Nueva Ley Federal del Trabajo, Edit. Rodas, S.A., México, 1974.
- Busgos Orihuela, Ignacio: Garantías Individuales, Edit. Porrúa, S.a., 13a. Edición, México, 1980.
- Cabanellas, Guillermo: Derecho Sindical y Corporativo, Edit. Atalaya, Buenos Aires, 1946.
- Cavazos Flores, Baltasar: 35 Lecciones de Derecho Laboral, Edit. Trillas, S.A., 4a. Edición, México, 1985.
- Cabanellas, Guillermo: Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Edit. Talleres Gráficos Garamond, Buenos Aires, 1968.
- Cavazos Flores, Baltasar: Los Trabajadores de Con.....fianza, Edit. Jus, S.A., México, 1979.
- Castorena, Jesus; Manual de Derecho Obrero, Edit. Tipográfica para Off-set "A12, México, 1984.
- Cabanellas, Guillermo: Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos, Aires, 1945.
- Dávalos, José: Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, S.A., 2a. Edición, México, 1988.

- De Buen Lozano, Néstor: Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, S.A., 5a. Edición, México, 1983.
- De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, S.A., 3a. Edición, México, 1985.
- De buen Lozano, Nestor: Derecho del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, S.A., 5a. Edición, México, 1983.
- De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Edit., Porrúa, S.A., 3a. Edición, México, 1985.
- De la Cueva, Mario: Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1969.
- Engels, Federico: El Papel del Trabajo en la Transformación del Mundo en Hombre, Edit., Publicaciones Cruz, México, 1977.
- Ferrari, Francisco: El Derecho del Trabajo, Madrid, 1929.
- García Cantú, Gastón: El Socialismo en México, Edit. Siglo XIX, México, 1969.
- Guerrero, Euquerio: Relaciones Laborales, Edit. Porrúa, S.A., México, 1971.
- Guerrero, Euquerio: Manual de Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., 11a. Edición, México, 1980.
- Margadant S. Guillermo: Derecho Romano, Edit. Esfinge, 8a. Edición, México, 1978.

Martín Blanco, José: El Contrato de Trabajo, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1957.

Palomar de Miguel, Juan: Diccionario para Juristas, Edit. Mayo, S. de R.L. México, 1981.

Porrás y López, Armando: Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Textos Universitarios, S.A., México, 1975.

Sidaoqui, Alberto: Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1974.

Trueba Urbina, Alberto: El Nuevo Artículo 123, Edit. Porrúa, S.A. 2a. Edición, México, 1979.

Trueba Urbina, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S. A., 5a. Edición, México, 1980.

Trueba Urbina, Alberto: Tratado de Legislación Social, Edit. Herro, S.A., México, 1954.

Trueba Urbina, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S. A., 5a. Edición, México, 1981.

L E G I S L A C I O N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada - por Emilio Rabasa Gamboa y Gloria Caballero. Edit. Talleres de Gráficas Amátl, 4a. Edición, México, 1982.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada - por Javier Moreno Padilla, et all. Edit. Trillas, 2a. Edición, México, 1983.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada - por Miguel Acosta Romero y Genaro D. Gongora Pimentel, Edit. Porrúa, S.A., 2a. Edición, México, 1984.

Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Comentada por Baltazar Cabazos Flores, Edit. Jus, S.A., 5a. Edición, México, 1975.

Nueva Ley Federal del Trabajo, Reformada y Comentada por Alberto - Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Edit. Porrúa, S.A., 53a. Edición, México, 1985.

Ley del Seguro Social y Disposiciones Complementarias, Edit. Porrúa, S.A., 5a. Edición, México, 1985.