



755
2ej

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA SITUACION LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARCO ANTONIO ROMERO COLIN

MEXICO, D. F.

1991

FALLA DE ORIGEN



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.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I. GENERALIDADES

1.	Concepto de Patrón	1
2.	Concepto de Trabajo	4
3.	Concepto de Trabajador de Confianza	6
3.1	Funciones de Confianza	9
4.	Concepto de subordinación	12
5.	Concepto de Derecho Individual de Trabajo	16
6.	Concepto de Relación de Trabajo	18
6.1	Concepto de Relación Individual de Trabajo	21
6.2	Concepto de Relación Colectiva de Trabajo	23
7.	Concepto de Condiciones de Trabajo	25
8.	Concepto de Estabilidad en el Trabajo	29
9.	Concepto de Derecho Colectivo de Trabajo	31
10.	Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo	33
11.	Concepto de Reglamento Interior de Trabajo	37
12.	Concepto de Sindicalización	39
13.	Concepto de Huelga	42

CAPITULO II. ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

1.	Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo Celebrada en Washington en 1919	46
2.	Legislación Belga de 1921	49

3. Los Trabajadores de Confianza en el Artículo 123 Constitucional	51
4. Legislación Laboral de 1931	55
5. Proyecto de Ley de 1968	61
6. Artículo Noveno de la Ley de 1970	67

CAPITULO III. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1. Naturaleza, Fundamento y Fines del Derecho Individual del Trabajo	73
1.1 Aplicación del Fundamento y Fines del Derecho Individual del Trabajo a los Trabajadores de Confianza	82
2. Elementos de la Relación de Trabajo de los Trabajadores de Confianza	87
3. Condiciones de Trabajo de los Trabajadores de Confianza	93
4. Participación en la Utilidades de la Empresa de los Trabajadores de Confianza	97
5. La Estabilidad del Trabajador en el empleo	103
5.1 Clasificación de la Estabilidad	107
5.2 La Estabilidad en la Legislación Comparada	110
5.3 La Estabilidad en el empleo de los Trabajadores de Confianza	115
6. El Derecho de los Trabajadores de Confianza de volver al puesto de planta que ocupaban	124

CAPITULO IV. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

1. Naturaleza, Fundamento y Fines del Derecho Colectivo del Trabajo	129
---	-----

1.1	Aplicación del Fundamento y Fines del Derecho Colectivo de Trabajo a los Trabajadores de Confianza	137
2.	Fundamento y Fines del Contrato Colectivo de Trabajo .	140
2.1	Participación de los Trabajadores de Confianza en el Contrato Colectivo de Trabajo	144
3.	Aplicación del Reglamento Interior de Trabajo a los Trabajadores de Confianza	151
4.	Fundamento y Fines de la Sindicalización	153
4.1	La Sindicalización y los Trabajadores de Confianza	158
5.	Fundamento y Fines de la Huelga	164
5.1	La Huelga y los Trabajadores de Confianza	171
CAPITULO V.	LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEGISLACION COMPARADA	
1.	Los Trabajadores de Confianza en la Legislación Laboral de la República Dominicana	178
2.	Los Trabajadores de Confianza en la Legislación Laboral del Perú	180
3.	Los Trabajadores de Confianza en la Legislación Laboral Argentina	183
4.	Los Trabajadores de Confianza en la Legislación Laboral del Uruguay	184
CONCLUSIONES	189
BIBLIOGRAFIA	193

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

Uno de los principios fundamentales del ser humano por el cual se ha luchado y se ha tratado de establecer en todos los ámbitos socio-jurídicos, es el principio de igualdad. Hablamos de ámbitos socio-jurídicos, porque desde el punto de vista físico y biológico es muy sabido que todo ser vivo es distinto de los demás, lo cual constituye en muchas ocasiones ventajas para unos y desventajas para otros, siendo ésto ya muy significativo. Afortunadamente en los ámbitos propios del ser humano, se han tratado de establecer normas, principios e instituciones, tendientes a lograr una igualdad entre todos los seres humanos, decimos que sólo se han tratado de establecer estas normas principios e instituciones, porque a pesar de que se encuentran plasmadas en las leyes fundamentales como lo es la Constitución Política, la realidad demuestra que esta igualdad no es aplicable debido a diversos factores como los fisiológicos y otros de carácter social como los factores políticos, económicos, culturales, etc.

Desgraciadamente esta desigualdad también se manifiesta dentro de nuestro sistema, en varias áreas; pero el área que en este caso nos interesa por considerarla fundamental para el desarrollo económico-social de nuestro país, es la relativa al trabajo, únicamente por lo que respecta a la situación laboral de los trabajadores de confianza, pues, apesar de que

el mencionado principio de igualdad, se plasma por lo que respecta al trabajo, en el artículo 123 de nuestra Constitución política, al disponer que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

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

Contraria a este principio de igualdad, resulta la regulación que en nuestra Ley Federal del Trabajo se da a los trabajadores de confianza, pues, ésta, ha dado lugar a verlos como algo distinto del resto de trabajadores, al restringirles y prohibirles ciertos derechos, tales como la estabilidad en el empleo, el derecho sindical y el derecho de huelga entre otros.

De esta manera lejos de lograr la igualdad que proclaman la leyes fundamentales, se hace más grande la desigualdad entre los seres humanos en uno de los campos fundamentales para su desarrollo económico y social entre otros, como en este caso el laboral.

Por lo anterior y ante la importancia que para nosotros reviste esta situación, en el presente trabajo hemos de ocuparnos de aquellos motivos; tesis jurisdiccionales y doctrinarias; así como de los fundamentos jurídicos, a partir de los cuales se ha regulado a los trabajadores de confianza, y que en cierta forma hacen de la situación laboral de este tipo de trabajadores, una situación desigual, en comparación con el resto de trabajadores, que no son de confianza, contraviniendo un principio fundamental del ser humano; como es el principio de igualdad entre los seres humanos.

CAPITULO I

GENERALIDADES

Cuando tratamos de explicar alguna institución, definición o concepto establecido dentro del Derecho del Trabajo, no podemos referirnos a él de manera autónoma, independiente o aislada, sino que a la vez tenemos la necesidad de hacer alusión a otras instituciones o conceptos con los cuales está relacionada la institución que nos interesa y que a su vez se puede explicar en base a diversos aspectos tomados de los elementos o instituciones que la rodean y que en su conjunto constituyen un sistema ordenado y coherente.

Así en base a las ideas anteriores, el objeto de este capítulo es hacer referencia a todas aquellas instituciones o conceptos establecidos dentro del Derecho del Trabajo, mismos que hemos de manejar a lo largo de este trabajo y que consideramos se encuentran vinculados a su vez con el concepto de trabajador de confianza.

1. Concepto de Patrón

Respecto al concepto legal de patrón, éste se establece en el primer párrafo del Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que:

"Patrón es la persona física o moral

que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Si establecemos una comparación entre la Ley Federal del trabajo actual y la Ley anterior de 1931, observaremos un gran avance en cuanto al concepto de patrón, ya que, la Ley Laboral de 1931 establecía en el Artículo 4o. que:

"Patrón es toda persona física o Jurídica que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo."

Varios autores se mostraron inconformes con esta concepción y han sostenido que el carácter de patrón se establece a partir del vínculo laboral y no a partir del contrato de trabajo.

El doctor José Dávalos considera que "la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta a la existencia y validez del vínculo laboral".(1)

El doctor Mario de la Cueva considera que "una vez comprobada la prestación de trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo".(2)

(1) DAVALOS MORALES, José. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Porrúa, México, 1985, p. 97.

(2) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. octava edición, Porrúa, México, 1982, p. 159.

Por nuestra parte nos mostramos partidarios de las opiniones anteriores, pues la realidad demuestra que se pueden establecer relaciones de trabajo con las figuras de patrón y trabajador, productoras de todos los efectos legales que le son inherentes y a las cuales les son aplicables las disposiciones contenidas en la Constitución y en la Ley, aún cuando no se celebre entre los sujetos de la relación un contrato de trabajo.

De tal manera que, basta con que una persona ya sea física o moral, reciba el trabajo personal de uno o de varios trabajadores para que se presuma tanto la existencia del contrato así como la relación de trabajo y lógicamente las figuras de patrón y trabajador, según se desprende de lo establecido por el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, cabe mencionar que, al que emplea el servicio personal de uno o varios trabajadores, también se le conoce como empresario, patrono, dador de empleo, etc. pero la denominación más usual por costumbre y por presentar menos objeciones técnicas es la de patrón.

El que, en el presente trabajo hacemos referencia al concepto de patrón, es porque constituye, de acuerdo con la doctrina uno de los elementos esenciales de toda relación de trabajo. En este sentido, para nosotros, dicho elemento también se presenta en la relación de trabajo de los

trabajadores de confianza de tal manera que, el elemento patrón conjuntamente con otros, que de igual manera intervienen en la relación de trabajo de estos trabajadores, constituyen un fundamento para verlos como verdaderos trabajadores, pero esta cuestión la abordaremos en capítulos posteriores.

2. Concepto de Trabajador

Tanto jurídica como doctrinalmente se ha concebido al trabajador como:

"La persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado."

Muchos errores se han subsanado con el concepto de trabajador que establece la actual Ley Federal del trabajo, ya que la Ley anterior de 1931 no establecía el carácter del trabajador en cuanto a si se trataba de una persona física o moral.

Actualmente tanto la doctrina como la legislación, entienden que trabajador sólo puede ser una persona física, no pudiendo intervenir en la relación de trabajo las personas jurídicas o morales en calidad de trabajadores.

Por otro lado, la Ley laboral de 1931 hablaba de trabajo intelectual o material o de ambos géneros, lo cual se consideró como error ya que, para varios autores todo trabajo

por muy intelectual que sea requiere de un cierto trabajo material y de igual manera, todo trabajo por muy material que sea ha de implicar un cierto trabajo intelectual.

Consideremos que el error más grave contenido en el concepto que proporcionaba la Ley de 1931, fue la especial importancia que dió al contrato de trabajo el establecer en su Artículo 3o. que:

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

A pesar de que en el inciso anterior ya dejamos asentado que la existencia de un contrato de trabajo no es fundamental para que se determine el carácter de patrón y de trabajador de los sujetos de una relación de trabajo, consideramos apropiado recalcar que este carácter en realidad depende del vínculo laboral como lo señalan varios autores.

El vínculo laboral doctrinalmente consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado, entendiendo por personal, que dicho trabajo se preste directamente por el trabajador y no por otra persona. En cuanto a la subordinación, significa que el trabajo se dé dentro de una relación jurídica donde el patrón tiene la facultad jurídica de mando y el trabajador el deber jurídico de obediencia.

Así como al que emplea el servicio de uno o de varios trabajadores se le han dado diversas denominaciones, al que presta el trabajo, también se le conoce de diversas maneras como obrero, operario, asalariado, etc; siendo más aceptada tanto en la doctrina como en la legislación la denominación de trabajador.

El concepto de trabajador, lo abordamos en este trabajo por tratarse de un elemento de gran importancia, y centro de atención del derecho del Trabajo; dentro del cual consideramos encuadra perfectamente la figura del trabajador de confianza, lo cual trataremos de probar en incisos posteriores.

3. Concepto de Trabajador de Confianza

La denominación de empleo de confianza, surge en el año de 1919 en la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en Washington, siendo aceptada por la legislación de varios países.

México por su parte, también la adoptó en la Ley Laboral de 1931, para después sustituirla por la denominación de trabajador de confianza en la Ley Federal del Trabajo de 1970, donde sin establecer un concepto legal de dicha denominación se señalaron las funciones que son de confianza, disponiendo que estas funciones atribuyen la calidad de confianza al trabajador que las desempeña.

Lo anterior se desprende de lo establecido en el primer párrafo del artículo 9o de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que:

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

Esta disposición vino a resolver el problema que significaba el hecho de que fuera el patrón quien designara a los trabajadores que serían considerados de confianza, poniendo en peligro entre otras cosas, la estabilidad en el empleo de estos trabajadores, cuando se perdiera la confianza del patrón, originando situaciones de injusticia.

De tal manera que hoy en día, tanto jurídica como doctrinalmente ha quedado asentado que, se es trabajador de confianza en atención a la función que se desempeñe en la empresa o establecimiento, cuando se trate de alguna de las funciones de confianza que establece la Ley, y no por la designación que se dé al puesto.

Por otro lado y en atención a las funciones de confianza que establece la Ley Federal del Trabajo y que más adelante analizaremos, doctrinalmente se ha establecido una clasificación de los trabajadores de confianza.

Así para Alberto y Jorge Trueba los trabajadores de confianza se clasifican de acuerdo a los artículos 11 y 9o de la Ley Federal del Trabajo en: representantes del patrón y en trabajadores de confianza en general.

Por lo que respecta a los representantes del patrón, llamados altos empleados por Alberto y Jorge Trueba, de acuerdo con el Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo son:

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento."

En este caso se trata de un cierto sector de trabajadores de confianza que en atención a las funciones que desempeñan dentro de la empresa o establecimiento y por determinación de la Ley han sido considerados representantes del patrón y en esta calidad lo obligan en sus relaciones con los demás trabajadores.

"La razón que tuvo la Ley al atribuir la calidad de representantes del patrón a este sector de trabajadores de confianza, lo que implica que en sus relaciones con los demás trabajadores obligan a la empresa, fue que para el ejercicio de sus funciones es

presupuesto indispensable que el patrón les delegue cierta autoridad, a fin de que sean obedecidos dentro de la empresa o establecimiento, como lo dispone el Artículo 134, fracción III de Ley Federal del Trabajo".(3)

En cuanto a los trabajadores de confianza en general, se determinan en atención a la función que desempeñan en la empresa o establecimiento, cuando se trate de alguna de las señaladas en el Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, y que tenga el carácter general que este mismo artículo dispone.

3.1. Funciones de Confianza

Las funciones de confianza se establecen en el segundo párrafo del Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que:

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

(3) DAVALOS MORALES, José. *Op. Cit.* p. 97.

La función se considera como "el grupo de actividades afines y coordinadas, necesarias para alcanzar los objetivos de la institución".(4)

La actividad se entiende como la "acción que realiza una persona para satisfacer un propósito específico y que al conectarse con otras actividades en una forma ordenada, configuran una función".(5)

De lo anterior podemos deducir que, la función es más amplia que la actividad, y para su realización se requiere de un proceso que tiene como punto de partida el más o uno de los más altos niveles jerárquicos en las empresas, que se manifiestan a través de órdenes que llegan a los niveles inferiores mediante la delegación de autoridad, que se realiza entre los diferentes grados en la propia escala jerárquica.

De ahí que la Ley exija que se trate de funciones que tengan carácter general, que abarque a toda la empresa o establecimiento, que funcionen como una unidad de la administración.

(4) KRAUSS DUHALT, Miguel F. Los Manuales de Procedimientos en las Oficinas Públicas. tercera edición. Trillas, México, 1971, p. 60.

(5) DÍAZ DE OLGUIN, Magdalena. Notas para la Interpretación del Artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1974, p. 10.

En cuanto a la función de dirección que señala la Ley, consiste de acuerdo con algunos autores, en señalar las reglas o condiciones conforme a las cuales se han de prestar los servicios por los trabajadores.

Por lo que respecta a la función de fiscalización, consiste en la observancia, en la crítica de acciones ajenas y es considerada como sinónimo de vigilancia y de inspección.

La vigilancia es la acción de estar al cuidado en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación de servicios de uno o más trabajadores.

La función de inspección consiste, en la revisión de cumplimiento de las directrices establecidas para la prestación de servicios de uno o más trabajadores.

Por lo que respecta a las tres últimas funciones de confianza, puede decirse que son muy semejantes, pudiendo considerarse como sinónimos.

Por último la Ley menciona las funciones que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, considerándose estas funciones como las que desempeñan solamente aquellas personas que "se encuentran en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen directamente los secretos de la empresa y que escuchan las

conversaciones más íntimas".(6)

De todo lo anterior se desprende que, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, ya que, las funciones de vigilancia y fiscalización se entienden como sinónimas de inspección.

4. Concepto de Subordinación

Todos los autores en la materia laboral, al referirse a la relación de trabajo no puede dejar de mencionar el elemento de la subordinación, sin embargo, el concepto no es muy viejo dentro de la relación de trabajo, ya que, la Ley Laboral de 1931 no lo incluía.

En su lugar se encontraba la dirección y la dependencia pues la Ley de 1931 definía al contrato de trabajo en sus disposiciones de la siguiente manera:

"Artículo 17.- Contrato de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio

(6) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 155.

personal mediante una retribución
convenida."

Los términos de dirección y dependencia empleados por la Ley de 1931, no se aceptaron por la doctrina pues se consideraba que " la distinción y los significados que se les dieron a los términos dirección y dependencia no fueron correctos, puesto que se presentaba la existencia de la relación de trabajo sin que el trabajador dependiera económicamente del patrón por tener rentas propias; o sin estar bajo la dirección del patrón por tener mayores conocimientos técnicos en la materia".(7)

La comisión redactora de la Ley de 1970, compartía el pensamiento doctrinal que obligó a la Corte a cambiar su jurisprudencia, y así seleccionó la palabra subordinación para suplir los términos empleados por la Ley de 1931.

En la exposición de motivos de la Ley de 1970 se manifestó que:

"El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del

(7) MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa, México, 1963, p. 12.

trabajo de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos, entendiéndose por subordinación, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa".(8)

De esta manera el elemento subordinación delimita el ámbito de aplicación de la Ley laboral, sólo a las relaciones donde el patrón tiene la facultad jurídica de mando y el trabajador el deber jurídico de obediencia.

No obstante lo anterior, algunos autores han sostenido que "la subordinación no consiste en que el patrón esté ejercitando directamente el derecho subjetivo de mando ni que vigile tramo a tramo el cumplimiento de las obligaciones".(9)

Lo anterior se apoya en que para la doctrina y la

(8) DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* p. 203.

(9) MUÑOZ RAMON, Roberto. *Op. Cit.* p. 13.

Jurisprudencia, en una relación de subordinación el patrón en todo momento tiene la posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus intereses, por consiguiente, no se requiere de la utilización efectiva de la energía y fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella.

"...para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real, que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal.

Seminario Judicial de la Federación, sexta época. vol. IX. p. 55".(10)

Esta tesis de la Suprema Corte de Justicia viene a confirmar las ideas antes señaladas, en cuanto a que, la subordinación implica la posibilidad jurídica de mando del patrón para con los trabajadores a su servicio.

Ahora bien, si como mencionamos anteriormente, la subordinación es un elemento que delimita campo de aplicación del derecho laboral; consideramos entonces, que uno de los fundamentos en virtud del cual se puede tener a los

(10) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, décima edición, Porrúa, México, 1980, p. 48.

trabajadores. Se los trata como verdaderos trabajadores, desde el punto de vista del derecho laboral, motivo por el cual se encuentran regulados por la Ley laboral, es que su trabajo también es dependiente o subordinado, pero para confirmar nuestra idea, en incisos posteriores hemos de hacer referencia a la posición que adopta algunos autores al respecto, así como también a la posición que en sus tesis ha adoptado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

5. Concepto de Derecho Individual de Trabajo

Para algunos autores el derecho individual de trabajo es el conjunto de normas que regulan las relaciones individuales de trabajo.

Entre estos autores encontramos a Roberto Muñoz, quien en el tomo segundo de su libro "Derecho de Trabajo", parte general considera que "el derecho individual de trabajo es el conjunto de normas que regulan, ordenando hacia la justicia social armónicamente el contenido, la duración, la modificación, la transmisión, la suspensión y la disolución de las relaciones individuales de trabajo, y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo".(11)

(11) MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. p. 97.

No estamos muy de acuerdo con este concepto, puesto que en su última parte se entiende que el derecho individual del trabajo, también, ordena la distribución proporcional de los beneficios que se obtienen por el desarrollo de las relaciones de trabajo, lo cual nos haría pensar que el derecho individual del trabajo no se cumple.

El derecho a la existencia, es un derecho fundamental del hombre, del ser humano, el cual para el doctor Mario de la Cueva, constituye el derecho del trabajo, éste a su vez, tiene como núcleo, como esencia, al derecho individual del trabajo, es decir: "a aquél conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida".(12)

Nos mostramos más conformes con este concepto, ya que, al no lograrse una distribución proporcional del beneficio obtenido por el desarrollo del trabajo, la menos posible es asegurar al ser humano que vive de la prestación de su fuerza de trabajo, un nivel decoroso de vida en el que pueda satisfacer sus necesidades fundamentales, mediante ese conjunto de normas jurídicas que se aplican para regular de manera

(12) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. cuarta edición, Porrúa, México, 1954, p. 436.

general toda prestación individual de trabajo y que según el doctor Mario de la Cueva constituye la parte central del derecho del trabajo.

Citamos el concepto del Derecho Individual del trabajo, porque éste también es aplicable a la relación de trabajo que de manera individual el trabajador de confianza sostiene con el patrón y por lo tanto, en sus fundamentos y en la realización de los fines de dicho ordenamiento legal, también se deben tener en cuenta estos trabajadores pero a efecto de analizar más a fondo esta investigación, la remontaremos más adelante.

6. Concepto de Relación de Trabajo

La palabra relación nos da la idea de una correspondencia o conexión entre dos o más cosas o personas, implicando a su vez un vínculo entre ellas que representa enlace y posición.

Cuando hablamos de relación jurídica, consideramos que estamos en presencia de un vínculo obligacional, donde además de sujetos, existen derechos y obligaciones entre ellos.

Para Roberto Muñoz Ramón la relación de trabajo, es una relación jurídica, que no consiste precisamente en la prestación de un servicio, porque dicha relación es solamente un hecho real, un acontecimiento que sólo al realizar el

supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas, es entonces cuando surge la relación de trabajo como una serie de derechos y deberes laborales recíprocos.

En base a lo anterior Roberto Muñoz define a la relación de trabajo como "el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí".(13)

Por su parte el Dr. Mario de la Cueva considera que la relación de trabajo viene a constituir "una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto a la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contrato-Ley de sus normas suplementarias".(14)

Consideramos más adecuado el concepto proporcionado por el Dr. Mario de la Cueva sobre la relación de trabajo, ya que a diferencia de Muñoz Ramón quien considera que la relación de

(13) MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. p. 95.

(14) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 167.

trabajo se reduce al vínculo constituido por los derechos y obligaciones laborales, para Mario de la Cueva en realidad se trata de un estatuto objetivo que se aplica al trabajador con motivo de la situación jurídica objetiva, creada por el vínculo laboral que consiste en la prestación de un trabajo subordinado al patrón, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen.

Jurídicamente se ha establecido por la Ley Federal del Trabajo que:

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

Consideramos que la prestación del trabajo personal subordinado, viene a ser el vínculo laboral que se establece entre el trabajador y el patrón para dar lugar a la relación de trabajo la cual se establece sin importar el acto que le de origen, según lo dispone la ley, sin embargo, cabe mencionar que este acto debe ser lícito, así como el desarrollo mismo del trabajo, ya que la Constitución establece que:

"Artículo 5.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión,

industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos."

Por lo que respecta al pago del salario, varios autores lo han considerado como una consecuencia de la misma relación de trabajo, no siendo un elemento fundamental de la misma.

Resulta apropiado citar el concepto de la relación de trabajo, ya que por el tema motivo del presente trabajo relativo a la situación laboral de los trabajadores de confianza; consideramos que en cierta forma dicha situación en gran medida depende del tipo o naturaleza de la relación de trabajo que estos trabajadores sostienen con el patrón, por lo cual es adecuado saber en términos generales qué es una relación de trabajo.

6.1 Concepto de Relación Individual de Trabajo

Las relaciones entre patrón y trabajador, que se presentan durante la prestación del trabajo, constituyen las relaciones individuales de trabajo.

A estas relaciones individuales de trabajo son a las que la doctrina ha denominado específicamente relaciones de trabajo, que además de contener todos los elementos y características propias de una relación de trabajo, se caracterizan también, por que es una relación que se establece

entre el patrón y un sólo trabajador y no varios, pudiendo existir este tipo de relaciones de trabajo en la empresa, aún cuando no existan relaciones colectivas de trabajo y la existencia de relaciones colectivas en la empresa, presupone la existencia de relaciones individuales, y van orientadas a mejorar las condiciones de desarrollo de éstas.

Podemos decir que el derecho laboral, antes que regular las relaciones colectivas, regula las relaciones individuales de trabajo, debido a que éstas se presenta primero en la empresa y las relaciones colectivas pueden no llegar a presentarse, y de darse este tipo de relaciones en la empresa, los beneficios que colectivamente se obtienen repercuten y mejoran las condiciones de desarrollo de las relaciones individuales que cada uno de los trabajadores mantiene con el patrón.

Mario de la Cueva considera que las relaciones individuales de trabajo, son el objetivo del derecho del trabajo en general.

Si el motivo de este trabajo es analizar la situación laboral de los trabajadores de confianza consideramos que es apropiado citar el concepto que dentro del ámbito laboral se ha establecido de la relación individual de trabajo, para después referirnos a aquellos aspectos que hacen especial, la relación de trabajo que de manera individual los trabajadores de confianza, sostienen con el patrón.

6.2 Concepto de Relación Colectiva de Trabajo

"Las relaciones colectivas de trabajo se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho o reunidos en un sindicato... Se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma, y claro esta, repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores. El artículo 123 de la Constitución, produjo entre otros resultados la posibilidad de las relaciones colectivas de trabajo lo cual a su vez facilitó a los trabajadores la búsqueda de un equilibrio entre el trabajado y el capital y el establecimiento de condiciones más justas de prestación de los servicios."(15)

Consideramos la idea anterior como un concepto completo de la relación colectiva de trabajo, a nuestro modo de ver,

(15) CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, "Derecho Sustantivo", sexta edición. Fuentes Impresores, México, 1973, p. 229.

las relaciones colectivas de trabajo, son el instrumento o medio por el cual el grupo de trabajadores ya sea una coalición o sindicato, pueden hacer efectivos los derechos que contienen las normas que en su conjunto integran el derecho colectivo del trabajo que es inherente a los trabajadores pero no de manera individual sino colectiva.

Por otro lado, la materia laboral se ha caracterizado porque los sujetos pueden ser individuales o colectivos, de ahí que en las relaciones laborales, además de las vinculaciones que existen entre un trabajador con su patrón, hay otras entre los grupos sociales, como serían los conjuntos de trabajadores y de patrones, presentando estas vinculaciones un carácter colectivo.

Lo anterior es una diferencia que guarda el derecho del trabajo con otras ramas jurídicas caracterizadas por ser siempre de relaciones individuales, aún cuando presenten un carácter plural.

El que existan relaciones colectivas en el derecho laboral se debe a que "el movimiento obrero no tiene presente al trabajador como miembro de una profesión o industria, sino como elemento integrante de una clase." (16)

(16) KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo, segunda edición, Ediciones De Palma, Argentina, 1968. p. 373.

Los intereses que tienen las partes en las relaciones colectivas de trabajo, son de carácter común, son intereses de una pluralidad de personas hacia un bien que permita satisfacer una necesidad común.

Consideramos que al referirnos a la situación laboral de los trabajadores de confianza, no sólo hay que mencionar los derechos que tienen a su favor, sino también hay que mencionar que derechos no tienen. Así en base a los derechos que no tienen como son entre otros, los que señala el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo; se puede decir que los trabajadores de confianza no participan en las relaciones colectivas que el resto de trabajadores conjuntamente sostiene con el patrón, pero para hacer esta afirmación es necesario saber antes que es una relación colectiva de trabajo, y en este sentido es que citamos el concepto de esta figura jurídico laboral.

7. Concepto de Condiciones de Trabajo

Las reglas que tienen por objeto establecer las circunstancias necesarias para asegurar y defender el bienestar de los trabajadores dentro de sus centros de trabajo, así como también las normas, que fijan o establecen los derechos y prestaciones que debe percibir todo aquél que de manera personal y subordinada pone a disposición de otro su energía de trabajo, en su conjunto reciben el nombre de condiciones de trabajo.

Atendiendo a este conjunto de disposiciones que denominamos condiciones de trabajo, el doctor Mario de la Cueva considera que las normas que se refieren a las mismas, son uno de los elementos que "denominamos el núcleo del estatu laboral; son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso. Si se indaga acerca de sus fuentes y de sus fines, se observará que brotan de las exigencias de la vida y que su misión consiste en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura."(17)

La Ley Federal del Trabajo, respecto de las condiciones de trabajo, establece en el Artículo 56 que:

"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

(17) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 266.

motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley."

Algunos autores como Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, consideran que en la anterior disposición se plasma "el ideario del artículo 123 constitucional, por cuanto que cualquier condición de trabajo inferior a las consignadas en dicho precepto o en la Ley del Trabajo, es nula."⁽¹⁸⁾

Por otro lado, la doctrina atendiendo a las características que presentan las condiciones de trabajo, ha establecido una clasificación de las mismas de la siguiente manera:

En primer lugar se habla de las condiciones de trabajo de naturaleza individual, las cuales son consideradas de esta naturaleza por formarse con las disposiciones que atienden a las condiciones que han de aplicarse de manera individual a cada trabajador a efecto de preservar su salud y vida, además de asegurarsele un ingreso suficiente para satisfacer sus necesidades fundamentales y propiciarle un nivel decoroso de vida.

(18). Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, quincuagésimo sexta edición. Porrúa, México, 1987. p. 55.

En segundo término, se mencionan aquéllas condiciones cuya naturaleza es colectiva, por tener como finalidad la adopción de medidas preventivas relativas a la salud y vida de los trabajadores y sus familias.

En atención a la necesidad de esparcimiento, asistencia y para elevar el nivel cultural del trabajador y de su familia, se habla de una tercera categoría de condiciones que también presentan una naturaleza colectiva, donde encuadran las denominadas prestaciones sociales y que se refieren al establecimiento de bibliotecas, centro de recreo y asistencia.

Ahora bien, es preciso señalar que en nuestro sistema jurídico laboral, existen tres maneras de establecer las condiciones de trabajo. La primera de ellas consiste en el acuerdo que de manera individual se da entre un trabajador y un patrón. La segunda forma de establecer las condiciones de trabajo, es de manera colectiva, donde intervienen el o los sindicatos de trabajadores y el patrón o los patronos o en su caso, el o los sindicatos de patronos, quienes convienen en celebrar un contrato colectivo de trabajo, mismo que ha de contener las condiciones conforme a las cuales ha de prestarse el trabajo en una o más negociaciones o empresas. La tercera forma de establecer las condiciones de trabajo corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien las establece, mediante la llamada sentencia colectiva, que se presenta cuando en los conflictos de huelga, ésta no se

presenta muy a favor de los trabajadores o cuando a éstos no les conviene suspender el trabajo en la negociación para no dejar de percibir su salario, entonces a petición de los trabajadores la Junta de Conciliación y Arbitraje puede establecer imperativamente las condiciones de trabajo futuras, que tienen la misma fuerza que las establecidas en el contrato colectivo de trabajo.

Consideramos apropiado referirnos en el presente inciso a lo que, de manera general, debe de entenderse por condiciones de trabajo, para después en un inciso posterior referirnos sólo a las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, por tratarse de condiciones de trabajo que se regulan de manera especial por los artículos 182 y 184 de la Ley Federal del Trabajo.

8. Concepto de Estabilidad en el Trabajo

Uno de los principales problemas a que se ha tenido que enfrentar el hombre durante su historia, es encontrar la forma de satisfacer sus necesidades; pero una vez resuelto este problema, el segundo paso es asegurar la duración o permanencia de la forma o medio de obtener recursos para satisfacer sus necesidades.

Dentro del ámbito laboral constituye una necesidad para los trabajadores que viven de la prestación de su fuerza de

trabajo, es asegurar su permanencia en el puesto o función que desempeñan. motivada por esta necesidad es como surge la estabilidad en el trabajo, como una institución laboral que se traduce en el derecho del trabajador a permanecer en su empleo durante toda su vida laboral, sin embargo, es posible restringir este derecho, sólo cuando el propio trabajador incumpla en forma grave con alguna de las obligaciones que le son inherentes o cuando se presenten circunstancias ajenas a la voluntad tanto del trabajador como del patrón, que impida continuar la relación de trabajo.

"La estabilidad es la forma de excluir el poder discrecional del empleador en lo que refiere a la disolución de la relación de trabajo."(19)

Cabe mencionar que con el derecho a la estabilidad en el empleo se da a las relaciones de trabajo el carácter de indefinidas, estableciéndose como excepciones, el trabajo por tiempo y obra determinada, sin embargo, cuando el trabajo sea temporal debe garantizarse la prestación del servicio mientras subsistan las causas que lo originaron.

Tomando como base las ideas antes señaladas podemos considerar que la esencia de la estabilidad, es la seguridad

(19) Guerrero, Equerio.. Op. Cit. p. 107.

que proporciona al trabajador, respecto de la permanencia en su empleo.

El concepto de estabilidad en el empleo, resulta de gran importancia para el tema que nos ocupa relativo a la situación laboral de los trabajadores de confianza, en virtud de que se trata de un derecho fundamental de todo trabajador, del cual no han participado plenamente los trabajadores de confianza, lo cual a su vez, ha originado situaciones antijurídicas e injustas; este punto, lo abordaremos posteriormente.

9. Concepto de Derecho Colectivo de Trabajo

Doctrinalmente se entiende al Derecho Colectivo del trabajo como una parte del Derecho del trabajo en general, el cual a través de un medio muy peculiar tiene como finalidad la protección del trabajo subordinado en forma indirecta, mediante la mediación del grupo social profesional, reconocido por el orden jurídico, para lo cual se establece un conjunto de normas jurídicas dirigidas indirectamente a los individuos trabajadores y directamente a los grupos profesionales.

Las normas jurídicas que integran el Derecho Colectivo del Trabajo se dirigen directamente a los grupos profesionales al suministrarle "el instrumento técnico adecuado a la autocomposición de sus propios intereses. Son los grupos que usando estos instrumentos crean derechos subjetivos. Su

función es proporcionar la organización de grupos sociales y establecer las reglas disciplinarias de sus relaciones."(20)

Guillermo Cabanellas citado por Euquerio Guerrero considera que "el derecho colectivo del trabajo, tiene por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores o de patronos en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores del trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses."(21)

El doctor Mario de la Cueva concibe al Derecho Colectivo del Trabajo como "la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo."(22)

Como podemos observar estas definiciones concuerdan con las ideas expuestas al principio de este inciso, en cuanto a que, el Derecho Colectivo del Trabajo es un conjunto de normas que tienen por sujetos a las asociaciones profesionales de trabajadores y de patronos.

(20) GOTTSCHAIK, Elson y otros. Curso de Derecho del Trabajo. T. II. tr. Miguel Bermudez Cisneros, Cárdenas editor. México, 1979. p. 687.

(21) GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales. Porrúa, México, 1971, p. 36.

(22) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. segunda edición. Porrúa, México, 1954, p. 226.

Este derecho tiene como fundamento la necesidad de los trabajadores de agruparse en colectividades a efecto de crear una fuerza tal que sea capaz de establecer un equilibrio, un plano de igualdad frente al capital y de esta manera luchar conjuntamente por los intereses comunes, por ello es que se considera doctrinalmente al Derecho Colectivo del Trabajo como un derecho instrumental.

El Derecho Colectivo de trabajo, es un derecho instrumental, que se basa en la fuerza del sector laboral y que a su vez implica la unidad de todos los trabajadores; en este orden de ideas consideramos que el establecer categorías de trabajadores, como el caso de los trabajadores de confianza, implica en un momento dado establecer diferencias que impiden la unidad del sector laboral y por lo tanto se disminuye su fuerza; pero también consideramos que el problema se agrava aún más cuando la propia Ley impide que ciertos trabajadores como el caso específico de los trabajadores de confianza, no participen de las disposiciones del Derecho Colectivo del Trabajo, situación que analizaremos más adelante. (c.f.r. infra p.-)

10. Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo

Jurídicamente por contrato colectivo de trabajo se entiende:

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

Apoyándose en el anterior concepto que proporciona la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386, algunos autores consideran que este contrato es de carácter normativo, ya que en él se establecen por las partes, es decir por el sindicato obrero y por el patrón o patrones, las reglas a las que ambas han de quedar sujetas en el desarrollo de las relaciones laborales.

Por otro lado, el que el sindicato de trabajadores pacte con el patrón por medio de un contrato colectivo de trabajo la realización de las labores que ejecutará por medio de sus agremiados, es el fundamento para que algunos otros autores lo consideren como un contrato de ejecución.

En realidad, que el contrato colectivo de trabajo sea normativo o de ejecución, son sólo dos de los caracteres que presenta dicho contrato, pues, en el caso de México se habla también de la inmediatez, como un carácter más del contrato colectivo de trabajo.

Para Armando Porras y Lopez en México el contrato colectivo de trabajo no sólo es normativo y de ejecución, sino que también presenta el carácter de inmediatez, ya que "una vez celebrado y establecidas las normas, conforme a ellas se desarrollaran las relaciones obrero-patronales y no hay necesidad de que se celebren posteriormente contratos individuales de trabajo entre todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados de la empresa, es decir entra en vigor de inmediato, se ejecuta desde luego y frecuentemente con efectos retroactivos en favor de los trabajadores."(23)

No obstante lo antes señalado algunos autores, entre ellos Equerio Guerrero consideran que, aún cuando exista en una empresa contrato colectivo de trabajo, también deben existir contratos individuales con cada uno de los trabajadores, los cuales en base a la característica de la inmediatez que presenta el contrato colectivo de trabajo, se van modificando automáticamente adecuándose al contenido del contrato colectivo; pero el contrato colectivo no debe sustituir a los contratos individuales, pues, de lo contrario se entendería que de manera individual no existe relación jurídica entre el patrón y cada uno de los trabajadores de la empresa.

(23) PORRAR Y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. "Individual y Colectivo". Porrúa, México, 1975, p. 148.

Por nuestra parte consideramos más acertada la posición de Euquerio Guerrero, puesto que, en una empresa donde exista un contrato colectivo de trabajo y no contratos individuales entre los trabajadores de la empresa y el patrón, éstos se entienden establecidos aún cuando no se celebren, según se desprende de lo establecido por el Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que dispone:

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

Ahora bien, por lo que respecta al tema motivo del presente trabajo, concerniente a la situación laboral de los trabajadores de confianza, consideramos muy justo que los trabajadores, de acuerdo a las ideas anteriores, participen como sindicato en la elaboración del contrato colectivo de trabajo que ha de contener las condiciones conforme a las cuales se ha de prestar el trabajo en la empresa. De tal manera que, contrariamente a lo anterior resulta injusto que ciertos trabajadores, como los de confianza, no intervengan en la elaboración de este documento, ni siquiera para manifestar su conformidad o inconvencimiento, pero ésta es una situación que requiere un análisis más profundo, por esto la retomaremos más adelante. (c.f.r. infra p-)

11. Concepto de Reglamento Interior de Trabajo.

Juridicamente por reglamento interior de trabajo se entiende:

"El conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento."

El anterior concepto es proporcionado por el Artículo 422, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, mismo que en su segundo párrafo dispone que:

"No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulan directamente las empresas para la ejecución de los trabajos."

Algunos autores señalan que el anterior concepto al compararse con el del contrato colectivo de trabajo, que proporciona la misma Ley, puede generar una confusión de tal manera, que no se encuentre distinción entre una institución y otra, ya que para algunos comentaristas en el reglamento interior de trabajo se pacta entre trabajadores y patronos, por lo que viene siendo un convenio al igual el contrato colectivo

de trabajo, donde las disposiciones se establecen por acuerdo del sindicato de trabajadores y el patrón.

Otra similitud que encuentran algunos autores en estas dos instituciones, es que en ambas se establecen disposiciones que han de observarse por los trabajadores y patronos durante el desarrollo del trabajo.

Respecto al primer punto de confusión, pensamos que el error es entender que en la comisión mixta que tiene a su cargo la formulación del reglamento interior de trabajo, existen dos partes que pactan, por un lado los representantes de los trabajadores y por el otro los representantes del patrón, sin considerar que se trata de un órgano que de manera unilateral formula dicho reglamento.

Respecto al segundo punto de confusión, si bien es cierto que en ambas instituciones se establecen disposiciones tendientes a regir entre trabajadores y patronos durante el desarrollo de las labores en la empresa, a diferencia del contrato colectivo de trabajo, el reglamento interior sólo se refiere a peculiaridades del trabajo que no fueron tratadas por las estipulaciones del contrato colectivo.

Por otro lado, el reglamento interior de trabajo no requiere para su establecimiento en la empresa, de un sindicato, el cual si es necesario para la celebración del contrato colectivo de trabajo.

Como ya indicamos anteriormente el reglamento interior de trabajo se elabora por una comisión mixta, la cual está integrada por representantes de los trabajadores y representantes del patrón, los cuales al llegar a un acuerdo, cualquiera de ellos, dentro de los ocho días siguientes a su firma lo depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje, existiendo la posibilidad de que cualquiera de las dos partes, trabajadores o patrón, puedan solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en cualquier tiempo se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen disposiciones contrarias a la Ley Laboral, y demás normas de trabajo.

Resulta adecuado tener presente el concepto de Reglamento Interior de trabajo, por tratarse de un conjunto de disposiciones que se aplica sin excepción alguna a todos los miembros de la negociación, incluyendo a los que realizan funciones de confianza ya que aún cuando las disposiciones no lo establecen, esto se desprende del propio artículo 422, pues de acuerdo con el mismo, el reglamento interior de trabajo, es obligatorio para trabajadores y patrones de la empresa, sin embargo para dejar más asentada esta idea nos referimos nuevamente a ella en incisos posteriores.

12. Concepto de Sindicalización

Doctrinalmente no encontramos un concepto preciso

respecto de la sindicalización y los autores al referirse a ella, le atribuyen diversos sentidos, para algunos se trata sólo de un medio por el cual los trabajadores tratan de establecer una igualdad con los patrones, para otros constituye un conjunto de derechos fundamentales de los trabajadores y de sus asociaciones frente a los empleadores y al Estado.

Alfonso García citado por Alfredo J. Ruprecht considera que se trata de la "facultad del trabajador o empresario de asociarse a organizaciones profesionales libremente creadas para actuar con los medios que les son propios en la reivindicación o defensa de los intereses y derechos del sector profesional que personifican".(24)

Gros Espiell concibe a la sindicalización como "un conjunto de derechos que le atribuye, en cuanto titulares de los mismos, al sindicato o a la organización profesional patronal de la empresa o establecimiento."(25)

Consideramos que la posición más apropiada es la de los autores que ven en la sindicalización, un derecho colectivo de clase, que implica además un derecho de afiliación sindical de corte individualista, siempre supeditado al interés colectivo.

(24) RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. U.N.A.M., México, 1980, p. 41.

(25) *Idem*.

De las ideas anteriores podemos desprender que, la sindicalización es un derecho, que en principio se desdobra en dos libertades como son la libertad sindical y la libertad de afiliación sindical, entendiendo a esta última como "un derecho subjetivo social, atribuible al trabajador o al patrón, y considerada el presupuesto individual para el ejercicio de derechos de esencia colectiva, que se traduce en las fórmulas positivas y negativas que suelen invocarse preferentemente por la doctrina y a virtud de las cuales los individuos tienen el derecho de integrar o no a un sindicato o de separarse de él en el momento que lo deseen."(26)

La sindicalización encuentra su fundamento constitucional en el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, que en su fracción XVI permite a los trabajadores y empresarios coaligarse y formar sindicatos o asociaciones profesionales, para defender sus intereses comunes. Después viene a ser reglamentada por la Ley Federal del Trabajo, que en su Título Séptimo, Capítulo Segundo se refiere a los sindicatos, federaciones y confederaciones.

En este sentido, la sindicalización por ser un derecho constitucionalmente establecido, lo podemos ver a su vez como derecho fundamental del trabajador, a través del cual crea la

(26) DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Fundamento de los Sindicatos. Porrúa, México, 1983, pp. 13 y 14.

fuerza necesaria para mantener un plano de igualdad y negociar con el capital. Sin embargo, se trata de un derecho del cual no participan plenamente los trabajadores de confianza ya que aún cuando la Ley no les impide que formen su propio sindicato, si les impide formar parte del sindicato de los demás trabajadores, encontrándose con el problema, en casi todos los casos, de no acompletar el número de trabajadores necesarios para constituir su sindicato. Más adelante retomaremos esta cuestión, ya que consideramos se trata de una forma de excluir a los trabajadores de confianza del derecho a la sindicalización.

13. Concepto de Huelga

Respecto del concepto legal, de acuerdo con el artículo 440 de la Ley del Trabajo, la huelga se entiende como:

"La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

Doctrinalmente no se ha llegado a un concepto claro de huelga, porque el problema de la naturaleza jurídica de la misma, no ha sido estudiado a fondo.

De tal manera que, para algunos autores la huelga es una simple situación de hecho, para otros se trata de un

derecho de los trabajadores.

Por nuestra parte tomando en consideración las dos corrientes antes mencionadas, podemos decir que la huelga antes de ser regulada por las leyes, efectivamente era una situación de hecho, como indica Eusebio Ramos "la huelga al efectuarse era una situación de hecho y los efectos jurídicos que se producían derivaban de la circunstancia de que la suspensión de actividades ejecutadas por cada trabajador, era un acto contrario a derecho, o por lo menos un acto que ponía fin a una situación jurídica válida."(27)

Se pensaba en la huelga como un hecho que no podía ser objeto de derecho, puesto que contrariaba a una situación jurídica resultante del contrato de trabajo que obliga al empleado a suministrar una prestación, se trataba de un derecho negativo de no trabajar.

Pensamos que la falta de medios legales eficaces para obligar al patrón a cumplir sus deberes para con los trabajadores a su servicio, fue lo que motivo la reglamentación de la huelga como derecho de los trabajadores, la cual de una situación de hecho paso a ser una situación legal, que produce los efectos buscados por los trabajadores.

(27) RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Velux, México, s.a.e. p. 259.

En la actualidad la huelga se entiende por varios autores como un derecho de los trabajadores, que formando una coalición, entendida ésta como una asociación momentánea de trabajadores, acuerdan la suspensión temporal del trabajo con el objeto de alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios.

La huelga en nuestro sistema jurídico se fundamenta constitucionalmente por lo dispuesto en las fracciones XVII y XVIII, del apartado "A" del artículo 123, que establecen a la huelga como un derecho de los trabajadores, así como los casos de licitud de ésta, para después encontrar su reglamentación legal en el Título Octavo, Capítulo Primero y Segundo de la Ley Federal del Trabajo, que establece las disposiciones generales de la huelga y los objetivos y procedimientos de ésta.

La situación laboral de los trabajadores de confianza, consideramos es una situación especial que se determina en atención no solamente a los derechos que tienen estos trabajadores, sino también en atención a los derechos que no tienen; en este sentido, si en el presente trabajo hemos de hablar de los derechos que tienen o que no tienen los trabajadores de confianza consideramos apropiado citar los conceptos de los derechos e instituciones en que participan o no los trabajadores de confianza. Atendiendo a estas ideas citamos entre otros el concepto de huelga, como un derecho del que no participan los trabajadores de confianza, puesto que la

Ley Federal del Trabajo en su Artículo 183, entre otras cosas, los excluye del recuento para determinar la mayoría en los casos de huelga. A efecto de conocer la posición que la doctrina ha guardado respecto de este punto, la abordaremos nuevamente en el inciso respectivo.(c.f.r. infra p.-)

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

En este capítulo hemos de examinar aquellas fuentes que han sido consideradas doctrinalmente como principales, y que existen tanto a nivel internacional como a nivel nacional, las cuales son la Conferencia de la Organización Internacional del trabajo celebrada en Washington en 1919 y la Ley Belga de 14 de Junio de 1921, así como, el artículo 123 de nuestra Constitución Política, la Ley Federal del Trabajo de 1931, el Proyecto de la Ley de 1968 y al Artículo noveno de la Ley de 1970, fuentes que han servido de antecedente para conformar la reglamentación que en el Título Sexto, Capítulo Segundo de la actual Ley Federal del Trabajo se hace de los trabajadores de confianza.

1. Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo Celebrada en Washington en 1919

Consideramos como de especial importancia hacer referencia a la Conferencia que la Organización Internacional del Trabajo celebró dentro de la convención llevada a cabo del 29 de octubre al 29 de noviembre de 1919 en Washington, Estados Unidos, por constituir el primer antecedente de la regulación de los trabajadores de confianza.

Como punto principal en esta conferencia se trató el relativo a la aplicación de la Jornada diaria de trabajo de ocho horas como máximo o bien la semana laboral de cuarenta y ocho horas, la que se limitó a los establecimientos industriales.

En base al tema tratado en esta conferencia, el primer acuerdo fue sobre un proyecto de convenio que tenía por objeto establecer en las industrias como Jornada máxima de trabajo diario, la de ocho horas o la semana laboral de cuarenta y ocho horas.

Así en el primer artículo del proyecto de convenio citado por Narciso Nouger en su libro "La Jornada de Ocho Horas" se señalaba que "para la aplicación del presente convenio serán considerados establecimientos industriales: a) las minas canteras e industrias extractivas de cualquier especie, b) las industrias en las cuales los productos sean manufacturados, reposados, lavados, decorados, acabados, etc., la construcción y reconstrucción. Los riesgos de la empresa son a cargo del patrono y el trabajador se obliga a poner su energía de trabajo durante ocho horas diarias a disposición del patrono, pero si éste no la emplea, salvo que haya culpa del trabajador nada hay que justifique la obligación de compensar."(28)

(28) NOUGER, Narciso. La Jornada de Ocho Horas. Ley, Argentina. 1971, p. 82.

Este primer artículo fue considerado de gran avance en el ámbito laboral, a tal grado que después de aprobado fue ratificado por la mayor parte de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

No obstante lo anterior, dicho avance no fue tal para el caso de los trabajadores de confianza que constituyeron la excepción a la aplicación de este precepto, puesto que, el artículo segundo del proyecto de convenio, establecía que las disposiciones de éste no serían aplicables a las personas que desempeñaran funciones de vigilancia, dirección y de confianza.

Dentro de los participantes en esta conferencia, el delegado inglés Barnes, citado por Narciso Nouguer, señaló que el proyecto "es aplicable a todas las personas que esten empleadas en la industria o empresas industriales, salvo a las que trabajen en familia, a las que ocupen puestos de confianza y no entran en la categoría de empleados manuales. No se refiere ni al hijo que trabaja en la vida, ni al empleado, gerente, director o cualquiera otra persona que ocupe un puesto de confianza en una fábrica."(29)

Los preceptos que integran el Convenio antes mencionado constituyeron la primera reglamentación que se hizo de los trabajadores de confianza, los cuales al ser acogidos por la

(29) *Ibidem.* p. 84.

legislación de varios países, sirvieron de pauta para que se regulara más a fondo respecto de este tipo de trabajadores.

2. Legislación Belga de 1921

La legislación belga de 14 de Junio de 1921, se ha considerado a nivel internacional como uno de los antecedentes de los trabajadores de confianza, por el hecho de haber sido la primera o una de las primeras en incluir en su legislación laboral a este tipo de trabajadores, para lo cual tomó en consideración algunos aspectos del convenio celebrado por la Organización Internacional del Trabajo en Washington en 1919.

Así en la Ley Belga del 14 de Junio de 1921 al reglamentar la Jornada de trabajo se siguieron algunos lineamientos de la Convención de Washington de 1919, ya que entre otras cosas se hizo alusión a los trabajadores de confianza.

Para lo cual primeramente se hace una división de las empresas y establecimientos en grupos de personas a efecto de precisar cuales de ellas han de quedar obligatoriamente sometidas a la reglamentación de la Jornada de trabajo que se hace en la Ley en cuestión, señalando también qué personas han de quedar exentas de la aplicación de la reglamentación.

En principio hace una enumeración de las empresas,

establecimientos y personas a las que les es obligatoria esta reglamentación, en segundo término se contemplan los restaurantes, hoteles, cantinas, empleados de ciertos negocios dedicados al comercio, etc. en el último grupo se deja a la industria familiar y el trabajo a domicilio, mismos que quedaron exentos, es decir no se les aplicó la reglamentación de la jornada de trabajo que hizo la Ley.

Por otra parte, esta misma Ley también dispuso que en el caso del Estado, sólo le será obligatoria esta reglamentación cuando sus establecimientos funcionen como empresas, sin que se trate de un servicio público.

Por último también se excluyó a las personas que desempeñan funciones de dirección y de confianza, así como a los agentes y a las que realicen trabajos a domicilio, aún cuando sean empleadas en los establecimientos, industrias o empresas que se encuentran bajo la reglamentación de la jornada de trabajo.

Cabe señalar que la reglamentación de la jornada de trabajo que hizo la Ley Belga del 14 de Junio de 1921, consistió entre otras disposiciones, en que la jornada máxima de trabajo no excedía de ocho horas diarias, ni de cuarenta y ocho horas a la semana, así mismo dispuso que, dicha jornada de trabajo se efectuaría diariamente entre las seis y las veinte horas.

Consideramos que en cierta forma, la legislación belga siguió las directrices de la Convención de Washington de 1919, ya que, al igual que ésta, hace mención de los trabajadores de confianza sólo para excluirlos de ciertos beneficios establecidos para todos los demás trabajadores.

Lo cierto es que, tanto la Convención de Washington de 1919, celebrada por la Organización Internacional del Trabajo, como la Ley Belga del 14 de Junio de 1921, aún cuando no dieron una regulación que fuera benéfica para los trabajadores de confianza, han sido internacionalmente considerados como los primeros antecedentes de estos trabajadores, ya que dieron pauta para que en las legislaciones de varios países integrantes o no de la Organización Internacional del Trabajo, se comenzaran a dictar disposiciones jurídicas tendientes a regular a los trabajadores de confianza.

3. Los Trabajadores de Confianza en el Artículo 123 Constitucional

A nuestro entender, el artículo 123 de nuestra Constitución Política constituye uno de los antecedentes de los trabajadores de confianza, pues este precepto surge motivado por una lucha y como necesidad de una clase, la clase trabajadora, es por ello que sus disposiciones se dirigen de manera general a todo individuo que a través de la prestación

de su fuerza de trabajo de manera personal y subordinada, se hace de recursos para satisfacer sus necesidades fundamentales, tales como la vivienda, la salud, la alimentación, la educación, en general dicho precepto acoge la satisfacción de las necesidades de toda índole a efecto de lograr alcanzar un nivel económico, social y cultural que permita al individuo convivir dignamente con las demás personas.

Así mismo otorga los medio para que colectivamente los trabajadores estén en posibilidad de defender los intereses laborales que les sean comunes y se logre alcanzar un equilibrio entre los diversos factores de la producción, comprendiendo dentro de estos medios, el derecho de asociarse, de constituir sindicatos, de coaligarse y declararse en huelga, etc.

Para tal efecto, el apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política establece que:

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo,

las cuales regirán:

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

En base a lo anterior, no podemos estimar como apropiada la afirmación que Baltasar Cavazos hace en su libro titulado "Los trabajadores de confianza", al indicar que "en ninguna de las 31 fracciones del Artículo 123 Constitucional se habla de los trabajadores de confianza, por lo que podemos corregir que dicha denominación es Aconstitucional."(30)

Efectivamente, consideramos que sería aconstitucional tanto la denominación como la regulación que en la Ley Federal del Trabajo se hace de los trabajadores de confianza siempre que el mandamiento constitucional en su artículo 123, solamente hubiera considerado a los obreros, Jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y no hubiera dispuesto que las leyes laborales han de regir en general en todo contrato de trabajo.

A nuestro juicio, esta última disposición contenida en el Artículo 123 Constitucional, constituye el fundamento para tener a los trabajadores de confianza como sujetos de Derecho

(30) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza. Jus, México, 1979, p. 19.

del Trabajo, a los cuales les son aplicables las disposiciones que para los trabajadores en general se establecen en el precepto constitucional antes mencionado, con las particularidades o excepciones previstas por la Ley y que se originan en atención a la naturaleza de las funciones que desempeñan.

A efecto de precisar la ideas anteriores citamos al doctor Mario de la Cueva, quien sostiene que "la categoría de los trabajadores de confianza no está contemplada en la Declaración de los 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 las modalidades que no destruyen aquellos beneficios, derivados de la naturaleza de sus funciones."(31)

Para concluir este inciso, diremos que para nosotros el Artículo 123 Constitucional, se puede considerar como el antecedente de todo trabajo en el que exista una relación y un contrato de trabajo, y la existencia de éstos se presume según lo dispuesto por el Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, pues el propio Artículo 123 Constitucional dispone que la

(31) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 155.

legislación laboral se aplique de manera general a todo contrato de trabajo.

Por nuestra parte, consideramos apropiado y lógico el que la Ley secundaria en atención a los diversos caracteres que presentan cierto tipo de trabajos, tenga la necesidad de establecer un capítulo denominado "Trabajos Especiales", donde se regulan entre otros trabajadores a los de confianza, en base a disposiciones que no son ni deben ser contrarias a las que se establecen en el Artículo 123 Constitucional y que son consideradas como los derechos o garantías mínimas de que debe gozar todo aquel que pone su energía de trabajo al servicio de otro, para obtener recursos que le permitan satisfacer sus necesidades fundamentales.

4. Legislación Laboral de 1931

Un cuerpo normativo que en México constituye uno de los antecedentes de los trabajadores de confianza, es la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, misma que lejos de establecer una definición o concepto respecto de lo que debe entenderse por trabajador de confianza, dió lugar a una gran confusión por la forma en que reguló a estos trabajadores en sus artículos 48 y 126 fracción décima, los cuales ordenaban que:

"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 labores así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Como podemos observar, este precepto no establece una definición de trabajador de confianza, pero sí los aprecia como algo diferente de los trabajadores que desempeñan puestos de dirección y de inspección, por lo cual se considera como una disposición vaga e imprecisa. Al respecto algunos profesores como Néstor de Buen considera que la "Ley de 1931 no daba un concepto preciso a pesar de que la condición de confianza excluía a los trabajadores así considerados de beneficios importantes."(32)

Otro problema motivado por el texto del artículo 48 de

(32) DE BUENO LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa, México, 1976, p. 178.

la Ley en cuestión, fue que al hablar de empleados y no de trabajadores de confianza, se estimó que se trataba de una nueva categoría de trabajadores, lo cual doctrinalmente provocó un gran descontento pues se sostuvo que el conjunto de principios garantías y derechos que el Artículo 123 Constitucional consagra, se establecieron de manera general para toda la clase trabajadora sin admitir distinción alguna.

De tal manera que en atención al principio de igualdad que se deduce de lo dispuesto por el Artículo 123 Constitucional, se ha sostenido por varios autores, entre ellos el doctor Mario de la Cueva que "la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores del trabajo."⁽³³⁾

Por su parte Euquerio Guerrero indica que "no hay base legal para establecer esa diferencia y solamente en los usos internacionales conviene conocer las expresiones, para designar, como empleadores a los patrones y con el segundo a los trabajadores."⁽³⁴⁾

En atención a las ideas antes mencionadas el doctor Mario de la Cueva considera que "no existe dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola a la que se

(33) DE LA GUEVA, Mario. Op. Cit. p. 154.

(34) GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 166.

aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades."(35)

Por otro lado, la fracción décima del Artículo 126 de la misma Ley disponía que:

"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 existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo."

Los problemas que se generaron inicialmente por no señalarse en el Artículo 48 de la Ley, una definición precisa del trabajador de confianza, se agravaron aún más por lo dispuesto en la fracción décima del Artículo 126, ya que como es de observarse se incurrió en una contradicción, puesto que

(35) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 155.

en el Artículo 48 se hace referencia a los empleados de confianza como personas diferentes a los trabajadores que desempeñan funciones de dirección o de inspección, de manera contraria, de la primera parte del texto de la fracción décima del Artículo 126 se desprende que es posible considerar empleados de confianza a las personas que ejecutaran funciones de dirección, fiscalización o vigilancia.

La falta de precisión de los preceptos antes señalados de la multicitada Ley laboral de 1931, para establecer una definición respecto de lo que es un trabajador de confianza, y así mismo señalar las características que deben revestir estas funciones, fue lo que motivó en gran parte que simples supervisores de personal, auxiliares de oficina o policías industriales, por mencionar algunos, ejemplos, fueran considerados trabajadores de confianza y como consecuencia de ello se generaran situaciones injustas, como el caso de la pérdida de la confianza del patrón, motivo suficiente para separarlos de su empleo.

Baltasar Cavazos señala que "el antiguo Departamento del Trabajo, de acuerdo con la consulta del 28 de noviembre de 1933 del sindicato mexicano de electricistas, sustentó la tesis de que la calidad de profesionistas no da, por sí sola, a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza dentro de una empresa. Dicho carácter depende de las actividades desempeñadas, cuando sean de las definidas por la Ley Federal

del Trabajo como de dirección o de administración, de inspección de labores o de trabajos personales del patrono."(36)

Para el doctor Mario de la Cueva "la falta de precisión de las disposiciones legales produjo una cierta vaguedad en las decisiones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Así en el Apéndice del Semanario Judicial de la Federación aparece una ejecutoria (tesis 62, Loaysa y Manuel) en la que se lee que los empleados de confianza son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo substituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste."(37)

Estas tesis vinieron a sustentar aún más la posibilidad de los empresarios de ejecutar situaciones de injusticia para con los trabajadores que eran considerados de confianza. Esto originó una reacción en la doctrina y así profesores como el doctor Mario de la Cueva sostuvieron que "debe hablarse de empleados de confianza cuando están 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."(38)

(36) CAVAZOS FLORES, Baltazar. Op. Cit. p. 21.

(37) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 156.

(38) *Idem.*

Esta apreciación doctrinal también influyó en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual llegó a considerar que no era suficiente el que se señalara que un puesto es de confianza para que se tenga como tal, así mismo la legislación laboral no deja al arbitrio de los particulares la elaboración de sus definiciones o conceptos, y aún cuando el acuerdo asentado en el Contrato Colectivo presume que el empleo es de confianza, el trabajador cuenta con el derecho de ofrecer pruebas para demostrar que sus funciones no correspondan a las ideas expuestas.

Esta posición que adoptó la Corte en el Amparo Directo de Francisco Cano, con número 24/944/2a resuelto el 3 de mayo de 1944, significó en cierto modo mermar la atribución que el patrón se tomó para señalar unilateralmente, que puestos serían de confianza, o bien éste conjuntamente con el sindicato se tomaron para señalar dichos puestos en el Contrato Colectivo de Trabajo sin escuchar a los verdaderos interesados, dando lugar a situaciones injustas y antijurídicas.

5. Proyecto de la Ley de 1968

El proyecto la Ley Federal del Trabajo de 1968, se constituye en México como uno más de los antecedentes de los trabajadores de confianza, pues, en atención a los diversos problemas a que se tuvieron que enfrentar los trabajadores así

considerados debido a la forma como se les reguló en la Ley laboral de 1931, se buscó la manera de darles una cierta protección jurídica, por ello es que en el mencionado proyecto se les acogió bajo el título de "Trabajos Especiales", donde como indica el doctor Mario de la Cueva "se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento."(39)

A mayor abundancia cabe señalar que, en el rubro de "Trabajos Especiales" se recogen aquellos trabajos que han sido considerados especiales, en atención a diversas modalidades que se presentan en su ejecución, mismas que se encuentran ligadas a las condiciones de trabajo, así como a las obligaciones y derechos tanto de los que prestan su fuerza de trabajo de manera personal y subordinada, como de los que la reciben, de tal manera que para su regulación jurídica, se mantienen íntegros e intocables los fundamentos o principios generales del Derecho del Trabajo y sólo se ajustan las disposiciones legales a cada uno de los trabajos que van a regular.

En atención a las ideas antes expuestas Baltasar

(39) *Ibidem.* p. 449.

Cavazos señala como en la Exposición de Motivos de la Ley actual de

fecha nueve de diciembre de 1968, se trató de justificar la existencia del Artículo 181, aduciendo textualmente que la reglamentación de los trabajos especiales está regida por lo dispuesto en el Artículo 181, que indica, se rigen por las normas generales, en cuanto no las contraríen."⁽⁴⁰⁾

Efectivamente el Artículo 181 de la actual Ley Federal del Trabajo, a la letra indica que:

"Artículo 181.-Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

El doctor Mario de la Cueva hace una serie de observaciones al anterior precepto, con las cuales estamos de acuerdo, indica que, en cuanto a la primera observación "consiste en que las personas dedicadas a los trabajos especiales son trabajadores en la aceptación plena del término, por consiguiente, les son aplicables todas las disposiciones del Artículo 123; la segunda observación expresa que ninguna de las normas especiales han de interpretarse en forma que conduzca a una contradicción, pero si se dictara, debe preferirse el texto constitucional, por ser norma de rango

⁽⁴⁰⁾ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. p. 29.

superior; la tercera observación nos dice que la reglamentación de los trabajos especiales son normas de excepción que deben interpretarse en forma tal, que hasta donde sea posible, puedan aplicarse las normas generales."(41)

No obstante la finalidad de dar una cierta protección jurídica de manera especial a los trabajadores de confianza en el Proyecto de Ley de 1968, más que lograr esta finalidad como indica Baltasar Cavazos "dicha protección resultó teórica, ya que en la práctica no sólo no se les dió un tratamiento de preferencia como dichos trabajadores lo esperaban, sino por lo contrario, se les limitó, en la mayoría de los casos, muchos de los derechos ya adquiridos que les otorgaba la ley del año de 1931."(42)

Por otra parte, con el cambio de denominación de empleado de confianza a trabajador de confianza en el Proyecto de Ley de 1968, quedó definitivamente asentado que cuando se habla de trabajador de confianza, se hace referencia a un verdadero trabajador, que salvo las modalidades establecidas en el título respectivo, en atención a los caracteres que presentan las funciones que realiza en la empresa, se regulan también por las normas generales de la Ley, en cuanto no las contraríen.

(41) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 449

(42) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. p. 20.

Si guiendo lo anterior se puede decir que, uno de los propósitos de la Comisión redactora del Proyecto de la Ley de 1968, respecto a la regulación de los trabajadores de confianza, fue apegarse lo mayor posible al principio de igualdad en el trabajo, para lo cual el mencionado Proyecto de la Ley dispuso en su Artículo 182 que:

"Los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa."

Con el fin de apegarse aún más al principio de igualdad antes mencionado y no unicamente por lo que respecta al salario, se cambio el texto del citado precepto y así se estableció en la Ley Federal del trabajo de 1970 que:

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

De la anterior disposición se desprende que las condiciones de que han de disfrutar los trabajadores de

confianza, han de ser superiores a las condiciones de que disfruta un trabajador normal, pero de no ser así, por lo menos deben de ser iguales y nunca inferiores.

Por otra parte, respecto de la permanencia de los trabajadores en su empleo, la comisión redactora del Proyecto de Ley, estimó que "no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el regulamiento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, porque si tal cosa se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Por estas consideraciones se adoptó una posición intermedia, que consiste en que, si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de confianza."(43)

El problema anterior relativo a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, así como los concernientes a la libertad sindical, al derecho de huelga y a la intervención en la elaboración del Contrato Colectivo de Trabajo, así como la aplicación del mismo a los trabajadores de confianza, también fueron tomados en consideración en los

(43) *Ibidem.* p. 31.

Artículos 183 y 184 del Proyecto de Ley, sin embargo, no nos ocuparemos de ellos en esta ocasión por ser motivo de incisos posteriores.

6. Artículo Noveno de la Ley de 1970

Resulta de especial importancia hacer referencia al Artículo Noveno de la Ley Federal del trabajo de 1970, como uno de los antecedentes de los trabajadores de confianza, mediante el cual se buscó dar solución al cúmulo de problemas que se presentaron en torno a estos trabajadores, ya que inicialmente se dió a la tarea de reafirmar el principio de igualdad que rige en el Derecho del Trabajo, en base al cual no se admiten diferencias entre los prestadores de trabajo, mediante el cambio de denominación de empleado de confianza a trabajadores de confianza.

En segundo término se abocó a dar solución a los problemas ocasionados por la falta de una precisa definición tanto del trabajador de confianza como de las funciones que éste realiza, para lo cual en la Exposición de Motivos de la nueva Ley y en base a una serie de razonamientos, se pensó seguir uno de dos caminos, el primero de ellos consistió en establecer una enumeración de los trabajos de confianza considerados como típicos y agregar a éstos una fracción final, en la que por analogía se consideran también trabajadores de

este tipo a los que presentaran características semejantes a las de los trabajadores de confianza señalados en la fracción respectiva. El anteproyecto se presentó al sector laboral y al empresarial para su aprobación, sin embargo, hubo disparidad de opiniones de ambos sectores, el primero disminuyó las fracciones en las que se señalaron los trabajos de confianza y se oponía a la fracción final sobre la analogía, el segundo aumento las fracciones, por ello ante tal desacuerdo se tuvo que seguir el segundo camino, el cual consistió en establecer un concepto general respecto de los trabajadores de confianza. Los razonamientos que sirvieron de fundamento para proponer esta solución fueron 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; por otra parte, el derecho del trabajo es derecho imperativo derivado de una decisión de la voluntad del pueblo, tomada para asegurar al trabajador su dignidad y una existencia decorosa. de estas dos consideraciones se infiere por una parte, que se trata de una excepción que flexiona el principio de igualdad entre la Ley, su legitimación puede únicamente derivar de una necesidad que no puede ser otra, que la determinación del alcance de la excepción no puede depender del arbitrio de los trabajadores y de los empresarios."(44)

(44) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 156.

Estos razonamientos a su vez permitieron ver en los trabajadores de confianza a verdaderos trabajadores, con derecho a ser tutelados por la legislación laboral, atendiendo desde luego a las modalidades derivadas de la naturaleza de sus funciones, las cuales a su vez tienen que ver con la existencia misma de la empresa, con sus intereses y fines principales, por ello se refieren a la administración, a la dirección y a la vigilancia y deben tener carácter general en la empresa.

Las anteriores ideas fueron el resultado de un minucioso análisis de la Ley de 1931, de los Contratos Colectivos de Trabajo, de las tesis Jurisprudenciales, así como de las sostenidas por la doctrina, mismas que permitieron llegar a la conclusión de que: es la naturaleza de las funciones la que determina la categoría de trabajador de confianza, más no la designación que se dé al puesto. Así mismo son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, que tengan carácter general, así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón en la empresa o establecimiento.

Estas conclusiones vinieron a conformar el texto del Artículo Noveno de la Ley Federal del Trabajo de 1970, mismo que a la letra dispuso:

"Artículo 9.-La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza

de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

No obstante la buena disposición del precepto transcrito, para dar solución a los problemas que hemos venido señalando, algunos autores no están de acuerdo con el mismo.

Miguel Canton Moller señala que en el precepto transcrito "no hay un nuevo criterio y la definición es amplia y deja margen a toda clase de interpretaciones, respecto de la naturaleza de las funciones que en un momento dado esté realizando el trabajador de que se trate." (45)

Por su parte Baltasar Cavazos sostiene que los dos párrafos de las disposiciones en cuestión, son contradictorios pues el primero que dispone que el nombre que se dé al puesto no determina la naturaleza del mismo, contradice al segundo en donde se señalan determinadas funciones que son de confianza

(45) CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas editor, México. 1977, p. 21.

sólo cuando tenga carácter general.

Por nuestra parte consideramos que, si bien es cierto que el texto del Artículo Noveno de la Ley de 1970, no es del todo claro, también es cierto que es más claro que lo dispuesto por los Artículos 48 y 126 fracción Decima, de la Ley de 1931, lo que ha permitido encontrar la solución de varios problemas que se presentaron en torno a los trabajadores de confianza, hasta antes de la vigencia de la mencionada disposición, por lo cual podemos considerarla como el mejor paso y como el último antecedente de los trabajadores de confianza, que a su vez constituye una etapa más del proceso que implica la elaboración de la exacta legislación que regule a este tipo de trabajadores.

CAPITULO III

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Desde que iniciamos el presente trabajo de tesis, el propósito del mismo ha sido realizar un análisis de la situación laboral de los trabajadores de confianza, partiendo de la idea de que se trata de verdaderos trabajadores en el más amplio sentido de la palabra, sin embargo, el trato legal o la regulación jurídica de que han sido objeto en nuestro ordenamiento jurídico laboral, pone en duda nuestra afirmación, es por ello que en el presente capítulo hemos de referirnos no sólo a los elementos que configuran la relación de trabajo de esta clase de trabajadores a efecto de confirmar nuestra idea; sino también a la naturaleza, fundamento y fines del Derecho Individual del Trabajo, como una de las ramas del derecho del trabajo en general, de la que también participan los trabajadores de confianza. Así mismo hemos de referirnos a las disposiciones legales que regulan la relación individual de trabajo de este tipo de trabajadores y que consideramos son en cierta forma contrarias a los fundamentos y fines del derecho Individual del Trabajo, lo que ha originado ciertos problemas en torno a estos trabajadores.

Todo lo anterior a efecto de encontrar un razonamiento,

lógico-jurídico que apoyandose en la realidad, permita fundamentar la forma en que han sido regulados los trabajadores de confianza, o de lo contrario, proponer una posible solución.

1. Naturaleza, Fundamento y Fines del Derecho Individual del Trabajo

Abordar el tema de la naturaleza, fundamento y fines del derecho individual del trabajo, resulta un tanto difícil, debido a la falta de uniformidad de criterio entre los varios autores que han escrito al respecto.

En principio los autores al referirse a este tema, en la mayoría de los casos no toman en consideración, que el trabajador se desarrolla en dos relaciones, la primera es la que como persona física sostiene con el patrón, configurando una relación individual de trabajo; en la segunda el trabajador participa con los demás trabajadores de la negociación, que se constituye en una asociación y como persona moral mantienen relaciones con el patrón, configurando una relación colectiva de trabajo.

En base a las anteriores ideas los autores convienen en dividir al derecho del trabajo en derecho individual de trabajo y en derecho colectivo del trabajo, sin embargo, al referirse a la naturaleza, fundamento y fines del derecho del trabajo lo hacen de manera general, sin tomar en cuenta esta división.

Solamente unos cuantos autores al tocar este tema lo hacen de manera separada, es decir, primero se refiere a la naturaleza, fundamento y fines del derecho individual del trabajo y después aluden al derecho colectivo. Entre estos autores, el doctor Mario de la Cueva al referirse al derecho individual del trabajo, considera que éste "es el núcleo del derecho del trabajo y, en consecuencia, su fundamento y su finalidad última y principal; el derecho individual del trabajo tiene, pues un concepto, una naturaleza y un fundamento propios y por ser la parte central del derecho del trabajo determina los caracteres de las partes restantes."(46)

Adentrándonos en lo esencial del presente tema, encontramos que hasta la fecha, no existe un criterio uniforme en la doctrina respecto de la naturaleza del derecho del trabajo, algunos lo consideran como una rama del derecho privado, otros tantos lo contemplan como parte del derecho público, y aún más varios autores atendiendo a su origen, fundamento y fines, lo conciben como un nuevo derecho, como un derecho social.

Respecto de aquéllos que lo conciben como una rama del derecho privado, se apoyan en el hecho de que, en el derecho del trabajo se establecen relaciones entre particulares que

(46) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 435.

tienen un contenido patrimonial, lo que es característico del derecho privado.

Por otro lado, influenciada por el criterio de los autores que consideran al derecho del trabajo como una rama del derecho público, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, adoptó la idea en varias ejecutorias, de que el derecho del trabajo está inspirado en los principios, más altos del interés público. El 16 de marzo de 1935, en la ejecutoria de Francisco Amezcua, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que: "El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de Estatuto Especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo." (47)

Otro de los fundamentos de que se ha valido esta corriente de pensadores, es que el propio Artículo 5o de la Ley Federal del Trabajo, establece que sus disposiciones son de orden público.

Otra corriente de pensadores, es la que asume una posición ecléctica, pues, al hablar del derecho del trabajo, lo consideran como un derecho dual o mixto, ya que, para esta corriente, todo aquello que concierne a la contratación individual y a las condiciones de trabajo, esta integrado por

(47) DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. p. 28.

instituciones del derecho privado, pero también en el derecho del trabajo se encuentran disposiciones de orden público, referidas al sindicato, a la inspección del trabajo, a la huelga, al nombramiento de los funcionarios que integran los tribunales del trabajo, a la formación de las comisiones mixtas para fijar el salario mínimo, etc.

Una última corriente de autores que han tratado este tema, para explicar la naturaleza del derecho del trabajo, no toma solamente en consideración al tipo de disposiciones que lo integran, sino también atiende a su origen, a sus fundamentos y a sus fines; en fin atiende a la evolución misma del derecho del trabajo, para finalmente sostener que se trata de un nuevo derecho, de un derecho de tipo social.

Así siguiendo las ideas anteriores, el derecho del trabajo para muchos se presenta como un aspecto de la economía social,⁽⁴⁸⁾ sobre todo para aquéllos que sustentan la preponderancia del elemento económico, para los cuales, el trabajo como la actividad destinada a incrementar su capital, mediante la producción representa una gran importancia e interés, sin embargo, la valoración que se le ha dado al

(48) *"La economía social se presenta como una parte de la ciencia de la economía en general, que versa sobre las leyes que rigen a la sociedad, respecto de sus intereses."* GARCIA PELAYO, Ramón. *Pequeño Larousse Ilustrado*. Ediciones Larousse. Argentina, 1962. p. 376.

trabajo en las diferentes escuelas liberales y socialistas, ha sido diferente. (49)

Especialmente en el siglo pasado se observa una contradicción entre los postulados políticos y económicos, ya que, los primeros destacaron la personalidad del ser humano y tendieron a consagrar la libertad y la igualdad de todos los individuos ante la Ley; los postulados económicos manejaron al trabajador y a su salario como parte de la materia prima, por ello, el trabajo se debía calcular dentro del costo de producción.

Los anteriores postulados económicos que consideraron y llegaron a equipar al trabajador con la maquinaria, entre otras cosas se fundamentaron en las leyes naturales, las cuales consideraron eran también aplicables al trabajo humano, en el cual se comprobaban dichas leyes, pues, el trabajo representaba la lucha por la vida y el triunfo de los más aptos y fuertes sobre los más débiles. Esta ideología motivó que nadie se preocupara por normar o regular el trabajo.

(49) *"Las escuelas liberales y socialistas, se integran con una serie de fundamentos, que en el caso de las escuelas liberales tendieron a oponerse al sistema feudal y a limitar la actividad del Estado, entre otras cosas; las escuelas socialistas se opusieron al liberalismo y sus fundamentos exaltaron al proletariado."* ARANGO JUAREZ y otros. *De Espartaco al Ché y de Nerón a Nixon. "Lecturas de Historia Universal"*, doceava edición. Pueblo Nuevo, México, 1981. pp. 155 y 216.

Este sistema económico Jurídico que vió al trabajador sólo como parte de la materia prima, olvido que son seres humanos pensantes y capaces de crear sus propios fundamentos e ideas y así mismo luchar por una vida digna. Esto se hizo realidad, cuando desde diferentes sectores aparecieron doctrinas que establecieron sus propios fundamentos para sostener y lograr serias transformaciones.

Así en el caso de México, dentro del derecho privado se establecieron algunas disposiciones que regularón el trabajo de una manera simple e injusta, como un contrato de obra o arrendamiento de servicios; se pretendía por lo tanto, encuadrar el trabajo dentro del derecho privado, basándose en que se trataba de relaciones entre particulares, lo cual permitía que las condiciones de trabajo se establecieran por la parte más fuerte, es decir, por el patrón, el trabajador como parte débil de dicha relación y por la necesidad de subsistir admitía estas condiciones sin importar lo injustas que fueran.

La necesidad de establecer más y mejores disposiciones que regularan el trabajo no se hizo esperar y así, como excepciones a las reglas del derecho privado, representado por el derecho civil, se establecieron las medidas de protección a los trabajadores; más tarde el reconocimiento de otras instituciones tales como la asociación profesional, el contrato colectivo de trabajo, la huelga, el riesgo profesional, etc., a

través de las cuales el derecho del trabajo fue tornándose cada vez más independiente y autónomo respecto del derecho civil, de tal manera que "el derecho comercial y el derecho del trabajo eran los dos estatutos jurídicos autónomos. Eran parte del derecho privado, pero gozaban de independencia. Su fondo común y el tronco del que había partido era el derecho civil, ordenamiento que adquirió otra vez, por propia autoridad, el título de derecho común."(50)

La regulación que el código daba al trabajo no era suficiente y seguía siendo injusta; por ello uno de los sectores que se unió al campesino, motivado por la injusta explotación de que fue objeto y la falta de disposiciones legales para resolver sus problemas, fue el obrero; juntos estos dos sectores el obrero y el campesino, crearon una fuerza tal que desencadenó un movimiento social, como lo fue el movimiento revolucionario de 1910, en el cual se mezclaron las diferentes ideologías de políticos, pensadores, así como de los propios campesinos y obreros, los cuales sacrificaron incluso sus propias vidas para salvar sus ideales y plasmarlos en la nueva Constitución de 1917, destinada entre otras cosas a resolver los problemas y satisfacer las necesidades de una clase social, la clase trabajadora. Los campesinos y obreros vieron cristalizados sus ideales en lo que se conoció como "la

(50) DE LA CUEVA, María. Op. Cit., p. 438.

Primera Declaración de Derechos Sociales" realizada por el Constituyente de Querétaro, que reaccionó contra la difícil situación del momento y reguló en el Artículo 27 Constitucional la propiedad territorial y en el Artículo 123, las relaciones entre el capital y el trabajo, estableciendo un sistema tutelar de los trabajadores, reivindicándolos como seres humanos, con derecho a una vida digna, elevando las disposiciones laborales a la categoría de estatuto de derecho constitucional, de derecho público, apartándolo del derecho privado, mismo que se aplica sólo como derecho de excepción, ya que en la prestación de servicios, el derecho común es el derecho del trabajo.

El que por medio del Artículo 123, se eleva a la categoría de derecho constitucional al derecho del trabajo, ha servido de fundamento para que varios autores lo consideren como parte del derecho público; sin embargo, el derecho del trabajo surge motivado por la necesidad de una clase social, que por su situación económica dentro de nuestra sociedad, ha sido considerada débil, integrada por individuos que para satisfacer sus necesidades fundamentales, prestan su energía de trabajo a los detentadores del capital que no se detienen ante nada en su afán de más riqueza, lo que hizo necesario una protección jurídica que solamente tuviera como centro de atención al trabajador, y con la única finalidad de asegurarle a éste, una vida digna a través de la prestación de sus servicios.

La esencia del Artículo 123 Constitucional, es la protección del trabajo, en base a esto Alberto Trueba Urbina afirma que "el contenido del artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy, identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado, es social."(51)

Por su parte Alberto Briceño Ruiz cita a Otton Von Gierke, quien considera que "en el curso de la historia, al lado del derecho del Estado y del derecho privado, regulador de las relaciones entre personas determinadas, existe un derecho social creado por las corporaciones, que atiende primordialmente al hombre en sus relaciones con el grupo social del que forma parte, por su actividad que trasciende en el orden económico, esto es, por el trabajo que desempeña."(52)

Por nuestra parte, nos mostramos más de acuerdo con esta última corriente de pensadores que conciben al derecho del trabajo como un derecho social, sin olvidar que también el derecho público y el derecho privado forman parte del derecho social, pues, el derecho en general es un producto de la misma sociedad, que se dirige a ella misma, a regular la conducta de

(51) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Op. Cit. p. 28.

(52) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1965, p. 29.

los individuos que la integran, por ello consideramos que todo derecho es social, sin embargo, en el caso del derecho público y del derecho privado, en atención a los intereses que tutelan su naturaleza es diferente de la propia del derecho del trabajo, el cual al tutelar los intereses de la clase trabajadora, como una clase social cuya actividad es fundamental para la misma sociedad, puede considerarse como un derecho eminentemente social.

En este sentido, si el derecho del trabajo es un derecho social, por tutelar los intereses de una clase social como lo es la clase trabajadora, resulta entonces contrario a su naturaleza, a sus fines y a su esencia misma, la regulación que se ha dado por la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores de confianza, pues, de las propias disposiciones de esta Ley y de los fundamentos doctrinarios que se han dado, se desprende que se trata de verdaderas trabajadoras, pero por otro lado también se les priva de derechos que son fundamentales para cualquier trabajador.

1.1 Aplicación del Fundamento y Fines del Derecho Individual del Trabajo a los Trabajadores de Confianza

En el Artículo 123 de la Constitución, entre otras cosas se dispone, que las leyes que en materia laboral formule el Congreso de la Unión, regiran de acuerdo con el apartado "A"

del mismo precepto, no sólo entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, sino de manera general todo contrato de trabajo.

Así mismo del Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que, basta con que una persona preste a otra un trabajo personal, para que se entiendan establecidos entre ellas, tanto el contrato como la relación de trabajo.

Estas disposiciones así como el inciso anterior en el que nos referimos al derecho individual del trabajo en cuanto a su naturaleza, fundamento y fines, presenta entre otros aspectos, el relativo a la igualdad en el trabajo, como un principio fundamental dentro del ámbito laboral y del cual han hablado varios autores, entre ellos José Dávalos quien considera que este principio conjuntamente con el de libertad "constituyen la razón de ser del derecho laboral." (53)

Por su parte el doctor Mario de la Cueva, ve en la igualdad a la idea que "posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia, la igualdad es la idea-fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración." (54)

(53) DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. p. 21.

(54) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 111.

Mozart Victor Russomano considera que "el principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los hombres, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... Esta medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de la que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo."(55)

A través del principio de la igualdad en el trabajo se pretende, que la legislación laboral se aplique sin ninguna distinción a toda relación de trabajo, donde precisamente el trabajo se preste de manera personal y subordinada, con el objeto de dar protección al trabajador por ser la parte más débil de dicha relación; en este sentido, algunos autores han considerado al derecho del trabajo como el derecho de los débiles, de los desamparados, el cual "impone a través de sus decisiones, serias responsabilidades a los detentadores del poder económico... Procura el alcance de una justicia social que permita la elevación de los niveles de vida del trabajador y de su familia."(56)

(55) RUSSOMANO, Mozart Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. segunda edición. U.N.A.M. México, p. 9.

(56) BRIGENO, RUIZ, Alberto. Op. Cit. p. 7.

En fin, la igualdad ha sido, es y seguirá siendo un principio fundamental dentro del derecho del trabajo, ya que, entre otras cosas es un medio, un instrumento que ha permitido lograr la unidad del sector laboral, la cual a su vez es indispensable para configurar una fuerza tal, que sea capaz de imponer sus decisiones al capital, decisiones que no tienen otro fin que dignificar al trabajador como ser humano.

En este sentido, consideramos que el establecer categorías de trabajadores, es establecer diferencias entre los mismos, lo cual a su vez es contrario al principio de igualdad en el trabajo y debilita en cierta forma la unidad que ha sido característica del sector laboral, y que tuvo su mayor expresión en los primeros años del presente siglo, al lograr elevar el derecho del trabajo en el Artículo 123 a la categoría de norma constitucional y como un derecho fundamental del hombre.

Contraria a las anteriores ideas resulta la regulación que en alguna parte de la historia de nuestro derecho del trabajo se ha dado en la Ley laboral a los trabajadores de confianza, en virtud de la cual, hasta la fecha, se les ha visto como algo diferente del resto de trabajadores, fundamentándose tan sólo en la naturaleza de las funciones que desempeñan, lo cual a su vez ha servido para privarlos de ciertos derechos más que nada como medida de seguridad o estrategia política del sector empresarial, que no admite

compartir parte de su poder, de su autoridad con los trabajadores, y en caso de hacerlo, se reserva el derecho de dar por terminada la relación de trabajo, cuando considere que ya no es de su confianza el trabajador en el que ha delegado parte de su autoridad.

Sin embargo, consideramos que los trabajadores de confianza, antes que nada, son trabajadores en el más amplio sentido de la palabra, por encontrarse dentro de una relación de trabajo personal subordinado, con todos los elementos característicos de una típica relación de trabajo, motivo por el cual, también deben de gozar de los derechos que como fundamentales del hombre se han establecido dentro del derecho del trabajo, sin que se les pueda privar de ello sólo por los puestos que ocupan, ya que, ello solamente significa impedir que el trabajador desarrolle toda su capacidad, desalentando su ánimo de superación.

Al respecto Briseño Ruiz considera que "el desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa.

La empresa, es la unidad económica que agrupa tanto al trabajador como al patrón. El incremento de la participación de los trabajadores en las utilidades y dirección de la empresa es un objetivo, sin olvidar que las fuerzas económicas y

políticas serán determinantes para facilitarlo o impedirlo."(57)

En este sentido, es de observarse que el desarrollo de la capacidad de los trabajadores de confianza que se manifiesta en los puestos de dirección y de administración que ocupan en la empresa, se ve condicionada a que en caso de no desarrollarse acorde con los intereses del patrón, se ponga en juego su estabilidad en el empleo, pudiendo ser separado del mismo. Sin embargo, el criterio jurídico y doctrinal que ha servido de fundamento a esta situación, es muy vago y escaso, en cambio, las ideas, criterios y fundamentos doctrinarios que tienden a disminuir la diferencia entre el trabajador de confianza y el trabajador en general, son más firmes, pues, se apoyan en los fines, fundamentos y en la esencia del derecho del trabajo así como en los elementos jurídicos laborales que se presentan en torno a la figura del trabajador de confianza y que lo determinan como un verdadero trabajador.

1.2 Elementos de la Relación de Trabajo de los Trabajadores de Confianza

Típicamente los autores al referirse a la relación de trabajo, dentro de los elementos fundamentales que la

(57) *Ibidem.* p. 8.

constituyen, encuentran al patrón, al trabajador, a la subordinación y al salario: aún cuando este último elemento es considerado por algunos, como una consecuencia de la misma relación de trabajo.

Basta con que una persona, ya sea física o moral, emplee el servicio de uno o varios trabajadores para que se considere patrón; así mismo, basta con que un individuo, como persona física preste a otro un trabajo personal subordinado para que se considere trabajador de aquél. Esto se deduce de lo establecido en los primeros párrafos del artículo 8o y del 10 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que disponen:

"Artículo 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

"Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Por lo que respecta a la subordinación como uno de los elementos de la relación de trabajo, representa una gran importancia dentro de esta, ya que, se puede decir, es el objeto del derecho del trabajo, lo que significa que, el derecho del trabajo específicamente tutela al trabajo subordinado, por lo tanto, la subordinación es el parámetro a

partir del cual se aplica la legislación laboral.

La subordinación a su vez, implica que dentro de la relación de trabajo, existe también una relación jurídica en la que el patrón tiene la facultad jurídica de mando y el trabajador tiene el deber jurídico de obedecer.

Así mismo, la subordinación como elemento de la relación de trabajo, permite diferenciar el trabajo dependiente del trabajo independiente, el cual se encuentra regulado por otros ordenamientos jurídicos.

En cuanto al salario, varios autores consideran que es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, sin embargo, se presenta después de que ha nacido dicha relación, por lo tanto se le tiene como una consecuencia de ésta.

Por otro lado, la afirmación que a lo largo de este trabajo hemos sostenido, de que hablar de trabajador de confianza es hablar de verdaderos trabajadores, en el más amplio sentido de la palabra, se apoya en que dentro de la relación de trabajo que sostiene este tipo de trabajadores con la empresa, encontramos los mismos elementos que se presentan en la relación laboral de cualquier otro trabajador que no sea de confianza.

La denominación de trabajador de confianza, se compone de dos palabras que en su concepto llevan implícitos los elementos propios de su relación de trabajo.

Así, la primera palabra que compone esta denominación es la de trabajador, lo cual implica que, aplicando lo establecido por el Artículo 8o de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador de confianza, antes que nada, es una persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, y así mismo la persona física o moral que recibe ese trabajo, de acuerdo con el primer párrafo del Artículo 10 del mismo ordenamiento legal, se constituye como patrón del trabajador de confianza, implicando así los dos elementos que como sujetos intervienen en la relación de trabajo.

Lo anterior resulta lógico, ya que sería imposible concebir una relación de trabajo donde falta uno de los elementos fundamentales de su constitución, como lo es entre otros el patrón, pues, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 21 establece que la relación de trabajo se da entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe; el que presta el trabajo personal es el trabajador y el que recibe ese trabajo es el patrón.

Ahora bien, de las anteriores ideas se desprende un elemento más, que también es fundamental en la relación de trabajo de los trabajadores de confianza y del cual depende que dicha relación se encuentre también regulada por el derecho del trabajo, este elemento es la subordinación o dependencia.

La palabra confianza, es la segunda palabra que como

adjetivo calificativo compone la denominación de trabajador de confianza, la cual a su vez consideran algunos autores, modifica el elemento de la subordinación de tal manera que éste en realidad no se presenta, pues, las funciones que realizan estos trabajadores se asemejan al mandato civil, puesto que el patrón pone toda su confianza en la capacidad, intelecto, persona y amistad, entre otras cosas, de aquellos individuos que contrata para que desempeñen funciones relativas a la dirección, vigilancia y administración de su negociación o empresa, es decir, los contrata para que realicen funciones que él materialmente no puede realizar debido a los múltiples asuntos que tiene que atender, los cuales le imponen la necesidad de delegar parte de su autoridad en personas que entre otras cosas, lo representen sin necesidad de que él los este dirigiendo o dando órdenes, lo cual hace notar que la subordinación en este caso no existe.

De manera contraria a la anterior afirmación, en la doctrina y en la jurisprudencia se tiene la idea de que respecto de la subordinación, cuando ésta se presenta en una relación de trabajo, el patrón tiene en todo tiempo la posibilidad de disponer del trabajo, según sean sus intereses, por lo tanto no se requiere que de manera indispensable emplee la energía o fuerza de trabajo, bastando únicamente la posibilidad de disponer de ella; atendiendo a esta idea, dentro del Semanario Judicial de la Federación, citado por Equerrio

Guerrero, se ha establecido una tesis conforme a la cual:

"...para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real, que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal."(58)

En el caso de los trabajadores de confianza, también resulta aplicable esta tesis, ya que, si bien es cierto que el patrón los contrata para que se desempeñen funciones que a él le es imposible realizar, sin necesidad de que materialmente los este dirigiendo, ello no implica que en un momento dado no se pueda hacer efectiva esa dirección.

Aun más, un motivo de pérdida de confianza, podría ser el trabajador que desempeña funciones de confianza, no las realice conforme a los intereses de la negociación o empresa, lo cual debe de subordinarse y desempeñar sus funciones conforme a los intereses del patrón, de la empresa.

En atención a todas las ideas que en este inciso hemos citado, consideramos que estas permiten encuadrar a los trabajadores de confianza dentro de las disposiciones de la Ley

(58) GUERRERO, *Euquerio. Op. Cit. p. 13.*

Federal del Trabajo, donde se establecen las características que debe presentar una relación de trabajo para poder ser objeto de regulación de la legislación laboral.

3. Condiciones de Trabajo de los Trabajadores de Confianza

Los trabajadores que en una empresa o negociación, desempeñan funciones de confianza, han de gozar de condiciones de trabajo acordes a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan, sin que dichas condiciones de trabajo puedan ser inferiores a aquellas que rigen para los que desempeñan trabajos semejantes en la misma negociación. De tal manera que, las condiciones de un trabajador de confianza, no puedan ser inferiores a las de un trabajador de base, ya que en el último de los casos deben de ser iguales, pues, "resultaría un desequilibrio patente el que las condiciones de quienes representan a la empresa fueran inferiores a las de los demás trabajadores."(59)

Estas ideas se corroboran con lo dispuesto por el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que establece que:

(59) CANTON MOLLER, Miguel. Op. Cit. p. 27.

"Las Condiciones de Trabajo de los Trabajadores de Confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento."

El artículo 184 del mismo ordenamiento legal dispone respecto de las condiciones de trabajo, que:

"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".

Del anterior precepto se desprende que si en una empresa o negociación, se tiene celebrado un contrato colectivo de trabajo, las condiciones de trabajo contenidas en el mismo, también se han de aplicar a los trabajadores de confianza, lo cual no se realizará únicamente cuando en el mismo contrato se consigne una disposición que establezca lo contrario, sin embargo, autores como Jesus Castorena, opinan que "como se trata de un beneficio establecido por la Ley en favor del empleado de confianza, debe suponerse que el sindicato y el

patrón que celebran el contrato colectivo de trabajo, no podrán privarlos de él, si no cuentan con su consentimiento. Ese consentimiento puede ser expreso o tácito cuando el trabajador de confianza celebre contrato individual de trabajo con el patrón en el que se establezcan condiciones diferentes."(60)

De tal manera que, siguiendo las anteriores ideas, así como lo establecido por los artículos 182 y 184 citados anteriormente; los trabajadores de confianza, si no gozan de condiciones de trabajo superiores a las de los trabajadores de base, por lo menos deben de gozar de condiciones de trabajo iguales, sin embargo siguiendo las ideas de Baltasar Cavazos, con las que nos mostramos de acuerdo, "a los trabajadores de confianza se les deben otorgar prestaciones superiores que a los demás trabajadores si se desea que efectivamente sigan siendo de confianza."(61)

Tratando de establecer una relación entre el presente inciso y los incisos anteriores de este mismo capítulo, en los que nos referimos a los fundamentos y fines del derecho del trabajo, consideramos que con lo dispuesto por los artículos 182 y 184 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de las

(60) CASTORENA, J. Jesús. Op. Cit. p. 193.

(61) CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemática, décimo séptima edición. Trillas, México, 1984. p. 227.

condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza; se cumple en parte la finalidad del derecho del trabajo de dar protección al trabajador, ya que en el caso de los trabajadores de confianza, se asegura que sus condiciones de trabajo, no sean inferiores a las del resto de trabajadores, pudiendo en último de los casos ser iguales, no obstante, estas ideas decimos que se cumple solamente en parte la finalidad del derecho del trabajo de dar protección al trabajador, ya que la realidad demuestra otra situación; al respecto Baltasar Cavazos habla de un caso que se da muy frecuentemente en la práctica en el que "un buen trabajador sindicalizado se supera diariamente y a base de su trabajo, conquista a sus jefes inmediatos superiores; estos por su parte, lo proponen para que sea elevado a la categoría, por ejemplo, de supervisor de confianza.

Qué sucede entonces? Dicho trabajador era un prominente miembro de un sindicato, recibía participación en las utilidades, sabía que no podía ser despedido más que con justa causa debidamente acreditada ante Juntas de Conciliación y Arbitraje, percibía tiempo extra y además recontaba en los movimientos de huelga.

Al ser designado trabajador de confianza, pierde automáticamente dichos derechos." (62)

(62) CABAZOS FLORES, Baltasar. Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral. cuarta edición. Trillas México, 1985. p. 99.

Lo anterior pone en duda la protección que la legislación laboral da en sus disposiciones a los trabajadores de confianza, puesto que, por una parte se les priva de derechos que son fundamentales y se establecen para todo trabajador, y por otra parte se les limitan ciertos derechos como es el caso de su participación en las utilidades de la empresa, la cual será motivo de nuestro siguiente inciso.

4. Participación en las Utilidades de la Empresa de los Trabajadores de Confianza

La participación en las utilidades de la empresa, es un derecho establecido por la Constitución en favor de los trabajadores, el cual consiste en "el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios."(63)

Para hacer efectivo este derecho en la fracción IX del apartado A del Artículo 123 Constitucional, se dispone que:

"IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad

(63) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 330.

con las siguientes normas:

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

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará así mismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras

actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

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

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

Ahora bien, atendiendo a la pauta que deja la Constitución, para que en la Ley se establezcan los casos de excepción de las empresas que no tienen obligación de repartir utilidades, así como de los trabajadores que de acuerdo a la naturaleza y condiciones de su trabajo, no han de participar en las utilidades de la empresa, según se desprende de lo establecido en el inciso d de la fracción IX, apartado "A" del artículo 123 Constitucional, citado anteriormente; la Ley

laboral regula de manera especial la forma en que los trabajadores de confianza han de participar en utilidades de la empresa, disponiendo en la fracción primera del artículo 127 que:

"I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades."

Consideramos que esta primera fracción del artículo 127, configura uno de los casos de excepción, a los que da lugar la propia Constitución, como ya lo señalamos anteriormente, pues, "al discutirse las reformas de 1962, se escuchó una voz que preguntaba si el derecho del trabajo era en verdad un derecho de clase, porque si bien los directores, administradores y gerentes generales, figuraban entre los trabajadores de confianza de conformidad con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la clase trabajadora no los consideraba como miembros de ella; aquel toque de atención fue la fuente que condujo a su exclusión, pues se llegó a la conclusión de que sus honorarios no guardan proporción con los de los trabajadores, así como también que reciben anualmente una alta compensación o gratificación." (64)

(64) *Ibidem*, p. 347.

El resto de trabajadores de confianza, si participa en el reparto de utilidades de la empresa, pero, sujetandose a los establecido por la fracción segunda del mismo artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone:

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

Por su parte Baltasar Cavazos considera que la fracción anterior, resulta inconstitucional, pues, "limita injustamente el derecho de los trabajadores de confianza para participar en las utilidades, discriminándolos en relación a los otros trabajadores. la Constitución no distingue entre trabajadores de confianza y otros que no lo sean."(65)

(65) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. p. 176.

"En el año de 1962 a iniciativa del Señor Presidente Don Adolfo López Mateos se reglamento la fracción IX del artículo 123 Constitucional para otorgar realmente, una participación de las utilidades a todos los trabajadores de las empresas, sin que se refiriera para nada a los trabajadores de confianza."(66)

Por nuestra parte consideramos que es apropiada la fracción segunda del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que, no obstante, que en la Constitución no se hizo distinción alguna entre los trabajadores para efectos de su participación en las utilidades de la empresa; en el caso específico de los trabajadores de confianza, se presentaron quejas por parte de los sindicatos obreros, pues, debido a los altos salarios que perciben estos trabajadores y que son muy superiores a los que perciben los trabajadores de base, absorbian la mayor parte de las utilidades impidiendo una participación efectiva en las utilidades a los trabajadores de menos ingresos; motivo por el cual, la comisión justificándose en esta situación, hubo de regular la manera en que los trabajadores de confianza participarían en las utilidades de la empresa, estableciendo un límite a su participación, que como ya indicamos con anterioridad consiste en que, cuando el salario del trabajador de confianza sea superior al que obtiene el trabajador de base de la categoría más alta, este último

(66) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. p. 100.

salario incrementado en un 20%, será el tope para efectos de cálculo.

En concordancia con lo sostenido en el último párrafo del inciso anterior, consideramos que limitar la participación en las utilidades de la empresa a los trabajadores de confianza, atendiendo a los altos sueldos que perciben, más que una medida de protección, es una forma justa de hacer que todos los trabajadores, incluso los que perciben menos ingresos, participen efectivamente en las utilidades de la empresa. Lo que para nosotros no resulta justo y va en contra de la protección o seguridad, respecto de la permanencia de los trabajadores de confianza en su empleo, ya atendiendo a derechos más fundamentales que el tratado en este inciso, es el relativo a la estabilidad en el empleo, de los trabajadores de confianza, el cual será tratado en el inciso siguiente.

5. La Estabilidad del Trabajador en el Empleo

Ya en el inciso octavo del primer capítulo del presente trabajo dejamos asentado lo que en términos generales debe de entenderse por estabilidad en el trabajo, sin embargo, ante la importancia que para nosotros representa este punto, lo abordamos nuevamente con la intención de abocar nuestro estudio, en este inciso y sus correspondientes subincisos a lo que es la estabilidad en el empleo para el caso de los trabajadores de confianza, para lo cual consideramos apropiado

señalar que la estabilidad en el empleo doctrinalmente se concibe como "un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. (67)

La estabilidad en el empleo, es una institución que nace en Querétaro en 1917, como una manifestación de justicia social, a través de la cual el Constituyente se propuso como finalidades esenciales, dar certeza al trabajador respecto de la durabilidad tanto en el presente como en el futuro de su relación de trabajo, dando seguridad y tranquilidad al mismo.

Para lograr, esta finalidad y dar una fuerza tal a la institución en cuestión evitando que quedará sujeta al criterio cambiante del legislador ordinario; el poder Constituyente, aún que no de manera explícita pero sí expresando la esencia de esta figura y dando las bases que determinarían el fundamento de la misma, dispuso en las fracciones XX, XXI y XXII, lo siguiente:

(67) DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* p. 219.

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto...

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

patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos...."

De esta manera, la estabilidad en el empleo, como una institución implícita en las fracciones transcritas, se manifiesta a su vez como un derecho Constitucionalmente establecido en favor de los trabajadores mediante el cuál se impide que de manera unilateral, arbitraria e injusta el patrón de por terminada una relación de trabajo, asegurando a la parte más débil de esta relación es decir al trabajador su permanencia en el empleo.

Siguiendo este orden de ideas y en atención a la pauta que deja la Constitución para que en la Ley secundaria se regule esta situación; la Ley Federal del Trabajo en su título segundo denominado "Relaciones Individuales de Trabajo", dedica sus capítulos IV y V al establecimiento de las causas de rescisión y terminación de la relación de trabajo, las que en

esencia se resumen en el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o del patrón, del mutuo consentimiento de ambas partes o en su caso sólo de la voluntad del trabajador y del patrón que hagan imposible continuar con la relación de trabajo.

Ahora bien es pertinente aclarar que como es de observarse ni la Constitución ni la Ley Federal del Trabajo establecen en forma clara una definición o concepto respecto de la institución que en este inciso se comenta, no obstante los preceptos referidos son claros ejemplos de que la estabilidad en el empleo se encuentra consagrada dentro de nuestra legislación laboral.

Para una mayor comprensión de esta figura jurídica, consideremos apropiado abordar lo relativo a su clasificación.

5.1 Clasificación de la Estabilidad

De manera general en la doctrina se habla de dos tipos de estabilidad de los trabajadores en su empleo, que son la absoluta y la relativa, dando ésto como primer idea la libertad que tienen los patrones para dar por terminada la relación de trabajo.

Así la estabilidad absoluta surge cuando se niega al patrón completamente el derecho de disolver la relación de

trabajo de una manera unilateral. Consecuentemente los patronos sólo podrán dar por terminada la relación laboral cuando exista una causa de rescisión sin responsabilidad para ellos.

En cambio la estabilidad relativa se presenta cuando el patrón cuenta con la posibilidad o facultad para disolver unilateralmente la relación de trabajo, en cuyo caso ha de proceder al pago de una indemnización.

En relación con esta última clase de estabilidad el doctor Mario de la Cueva expresa que "Una estabilidad relativa que llegará al extremo de conceder una libertad absoluta, a la voluntad del patrono, sería la negociación de la institución y nos regresaría a los años del imperio del derecho civil y de la autonomía de la voluntad del patrono cuando el trabajador entregaba su dignidad ante el temor del mañana inmediato."(68)

De manera contraria al criterio antes expuesto, el profesor Hugo Italo Morales estima que "la estabilidad relativa supera todos los inconvenientes que de ella podrían resultar, logra una mayor tranquilidad económica, un incremento de la producción y mejora las relaciones humanas al impedir despidos caprichosos y arbitrarios."(69)

(68) DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* p. 222.

(69) MORALES SALDANA, Hugo Italo. *La Estabilidad en el Empleo.* México, Trillas, 1986, p. 23.

Por nuestra parte consideramos que la estabilidad absoluta, corresponde al verdadero fin y esencia de esta institución que provoca en los trabajadores una certeza total de la duración tanto en el presente como en el futuro de su relación de trabajo. Sin embargo resultaría injusto y contrario a los intereses del patrón mantener una relación laboral aún cuando se haya agotado la fuente materia del trabajo o cuando el trabajador incumple gravemente con sus obligaciones lesionando los intereses de la empresa.

Por lo tanto la estabilidad relativa encuentra mayor aplicación dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral, ya que, no existe la obligación tajante para los patronos de mantener una relación de trabajo, pues, cuenta con la posibilidad de realizar el pago de la indemnización correspondiente. Esto se corrobora con lo dispuesto en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, transcrita con anterioridad, en la que se concede a los trabajadores en caso de un despido injustificado, el derecho de elegir entre el cumplimiento del contrato, es decir su reinstalación, o bien el pago de una indemnización que implicaría dar por terminada la relación de trabajo.

En atención a la segunda acción que en nuestra legislación laboral se concede a los trabajadores en el sentido de solicitar el pago de la indemnización cuando su reinstalación en su empleo resultará imposible o inconveniente,

algunos autores hablan de una tercera clase de estabilidad que es la impropia, en la cual no existe la obligación de reinstalar al trabajador en su empleo, sino que en todos los casos se procede al pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona una separación sin causa justificada.(70)

Para nosotros, en relación con esta última clase de estabilidad; atendiendo a la esencia de la estabilidad en el empleo, ya analizada anteriormente, no podemos admitir que ésta en un momento dado se traduzca en la obligación a cargo del patrón de pagar una indemnización, ya que si ésto ocurre, la relación de trabajo deja de existir y por lo tanto la estabilidad también desaparece, por ello es que a nuestro juicio la estabilidad en la obligación de pagar una indemnización no existe.

5.2 La estabilidad en la Legislación Comparada

1. Argentina

Respecto de la estabilidad en el trabajo, en Argentina algunos autores consideran que es una institución surgida del Código de Comercio mediante la cuál se evitó el rompimiento de

(70) Cfr. *Ibidem*. p. 24.

un contrato indefinido de manera arbitraria por alguna de las partes del mismo, disponiendo que debería darse un aviso previo de treinta días o más, aviso que era obligatorio para cada una de las partes del contrato, de tal manera que si una de las partes violaba esta disposición tendría a su cargo la obligación de pagar el importe equivalente a treinta días de salario íntegro.

Otro punto importante dentro de la legislación Argentina es que, en materia de navegación, se estableció, una indemnización para cada uno de los miembros de la tripulación cuando fueran despedidos sin causa.

En la Ley Argentina del 30 de septiembre de 1924, que se conoció como "Ley del Trabajo de Menores y Mujeres, entre otras cosas se reguló lo relativo al embarazo de las trabajadoras, mismas que por esta situación se separaban de la empresa, pero se mantenía la obligación de conservarles su empleo; las penas por el incumplimiento de esta obligación eran de prisión y multa.

Por otra parte a los empleados de comercio se les dio cierta protección y seguridad ya que en la Ley del Contrato de Trabajo se estableció una indemnización a su favor, para el caso de ser despedidos de la empresa en que prestan sus servicios, este beneficio posteriormente incluyó también a los obreros que laboran en la industria.

También dentro de la Legislación argentina se prohibió el despido por causa de matrimonio y para el caso de no respetar esta disposición, se estableció una indemnización por un año de salario a cargo del patrón y en favor del trabajador despedido.

Por último cabe señalar que la legislación en estudio reguló también lo relativo a la estabilidad en el trabajo de los empleados bancarios, de los obreros rurales, de los empleados de compañías aseguradoras, de los choferes particulares, del personal docente, de los médicos y demás profesionistas de los hospitales y clínicas, de los periodistas, etc. Hasta que la Ley de Contrato de Trabajo, el 20 de diciembre de 1945 se aplicó a todos los trabajadores, excepto a los trabajadores domésticos y a los empleados públicos.

2. Brasil

La estabilidad en el empleo es un beneficio que dentro de la Legislación brasileña, se ha pretendido establecer en favor de todo trabajador, para lo cual, a partir de 1932 se han emitido una serie de reglamentos que tienden a garantizar al trabajador su permanencia en el puesto que desempeña.

En un principio los decretos 20465 y 24615 se dirigieron sólo a los servidores públicos y a los empleados de instituciones de crédito, posteriormente se extendieron también a todos los trabajadores cuya antigüedad en el mismo empleo era mayor a diez años.

Ahora bien, el que en ocasiones resultará desfavorable para el propio trabajador su reinstalación en el mismo empleo debido a su incompatibilidad con el patrón, fue lo que motivó que en la "Consolidación de las Leyes de Trabajo de 1943, se estableciera una indemnización en sustitución de la reinstalación.

3. España

Dentro de la legislación, fue hasta 1932, cuando en la Ley de Jurados Mixtos del Trabajo se estableció la obligación a cargo del patrón de reinstalar en su empleo al trabajador que despidiera, sin justa causa o en su caso cubrirle una indemnización.

Debido a una reforma que se hizo a la Ley del Contrato de trabajo de 1944, el patrón tuvo a su cargo una obligación opcional, puesto que, en caso de que éste despidiera injustamente a alguno de sus trabajadores debía escoger entre reinstalarlo en su empleo, con las mismas condiciones en que se encontraba antes del despido, o bien debía pagarle una

indemnización cuyo monto se fijaría por la magistratura del trabajo y que no debía ser mayor a un año de salario.

La Ley de los Jurados Mixtos de Trabajo, entre otras cosas también dispuso que la empresa debería contar con un expediente de cada uno de los trabajadores a su servicio, de tal manera que cuando un trabajador era despedido, la delegación del trabajo debía aprobarlo para lo cual requería de expediente donde se asentaban las causas del despido, por lo tanto en 1947, se dispuso que de no existir este expediente, el despido sería declarado nulo, sin embargo la obligación de contar con estos expedientes fue suprimida en 1956, pero se dispuso que la magistratura del trabajo debería de conocer de los despidos que se efectuaran por la empresa a no ser que esta contara con un jurado de empresa, en cuyo caso debía ocuparse de la situación.

Por otro lado, para que el trabajador contara con la posibilidad de oponerse a su despido, se estableció la obligación de anunciarle su despido, señalándole la causa o causas de su separación y la fecha de ésta. Cuando la Magistratura del Trabajo no encontraba una causa que justificara la separación o despido del trabajador, este podía volver a su empleo con la opción de sustituir su obligación por el pago de daños y perjuicios, como lo estipulaba la Ley de 1944, en relación al número de empleados; en atención a esto último, cabe señalar que cuando la empresa cuenta con un número

menor de 50 trabajadores fijos, la reincorporación es una opción del patrón, pero cuando se trata de un número mayor de 50 trabajadores, la opción es a favor del operario.

Como es de observarse, la estabilidad en las diferentes legislaciones es una institución que tiende a dar seguridad a los trabajadores respecto de su empleo, sin embargo, la estabilidad de los trabajadores de confianza en su empleo, en el caso de México se ha regulado de manera especial por ello es que en el siguiente inciso nos referiremos solamente a este punto.

5.3 La Estabilidad en el Empleo de los Trabajadores de Confianza

De conformidad con lo dispuesto en la fracción vigésimo segunda del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución Política, se consagra la estabilidad en el empleo como un derecho en favor de los trabajadores; estabilidad que de acuerdo a la clasificación que doctrinalmente se ha hecho de la misma, para algunos autores, encuadra dentro de lo que se concibe como estabilidad absoluta, y en virtud de que se admite la posibilidad de que el trabajador sea reincorporado en su empleo en todos los casos en que fuere víctima de un despido injustificado; o bien, puede solicitar el pago de una indemnización. En consecuencia, se deja a la voluntad del

trabajador el que se mantenga en su empleo, conservando su estabilidad, o que reciba una indemnización.

Por otro lado vemos que en la misma fracción citada con anterioridad, donde se establecen las acciones en favor de los trabajadores que han sido despedidos injustificadamente; también se deja abierta la posibilidad de que en la Ley se determinen los casos en que el patrón estará exento de la obligación de cumplir el contrato de trabajo, en este sentido en la fracción tercera del artículo 49 de la Ley Federal del trabajo se dispone que:

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

III. En los casos de Trabajadores de Confianza."

Como es de observarse, del precepto citado se desprende que para ciertos trabajadores, entre éstos los de confianza, ante un despido injustificado resulta improcedente que ejerciten la acción de reinstalación, porque, en todos los casos ésta se sustituye por la indemnización. De esta manera la Ley laboral priva a los trabajadores de confianza del derecho a la estabilidad en su empleo, por lo que resulta

cuestionable dónde queda el principio de igualdad entre los trabajadores que supuestamente existe en el derecho de trabajo cuando la misma Ley concede a unos la estabilidad en su empleo y a otros no. Dónde quedan todos los demás principios e instituciones laborales que no tienen otra finalidad que la de dar protección al trabajador asegurándole su medio de sustento, a partir del cual puede alcanzar una vida digna y decorosa; principios e instituciones que se han forjado a través del tiempo, de la lucha y del esfuerzo de la clase obrera, que hacen del derecho del trabajo un derecho noble por su contenido, por su naturaleza y por sus fines que no son otros que proteger a la clase social que a través del tiempo, de la historia, se ha constituido como el motor del progreso humano, como es la clase trabajadora.

Cabe aquí pensar en que, los puestos de confianza son verdaderos empleos y que por lo tanto los que han de ocuparlos se configuran en verdaderos trabajadores, por ello al igual que el resto de trabajadores requieren de seguridad respecto a su permanencia en el empleo, pues, en realidad todo esto es una consecuencia inmediata del avance económico, el cual depende también y en gran medida de la capacidad y ánimo de superación de los trabajadores, mismo que se manifiesta en los puestos de dirección, administración y vigilancia, entre otros, que llegan a ocupar dentro de la empresa en que laboran, ya que, como opina Briceño Ruiz "el desarrollo económico alcanzado y la

capacidad de los trabajadores hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa. Esto es que se lleve acabo la cogestión...Sin olvidar que las fuerzas económicas y políticas serán determinantes para facilitarlo o impedirlo"(71)

Efectivamente y de acuerdo a la idea del autor antes citado, consideramos que la disposición que priva a los trabajadores de confianza del derecho a la estabilidad en el empleo, más que nada es una medida de política empresarial en virtud de la cual el patrón se reserva el derecho en todo tiempo, de excluir de su empresa al trabajador de confianza que ya no camine o desempeñe sus funciones de acuerdo a sus intereses.

Por lo tanto consideramos que si bien es cierto que a los trabajadores de confianza atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan, no se les puede proteger de igual manera que al resto de trabajadores que no son de confianza, es posible que el legislador a través de un minucioso estudio de la situación de estos trabajadores, establezca obstáculos que hagan más difícil al patrón rescindir la relación laboral de este tipo de trabajadores, lo cual no tendría otro fin que cumplir con la esencia misma del derecho del trabajo.

(71) BRICENO RUIZ, Alberto. *Op. Cit.* p. 8.

Ahora bien, por lo que respecta a la única acción que pueden hacer valer los trabajadores de confianza ante un despido injustificado consiste en una indemnización; habrá lugar a la misma siempre y cuando el patrón no sea capaz de probar que para rescindir el contrato de trabajo, el trabajador de confianza incurrió en alguna de las causas de rescisión que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Pero para que meterse en problemas, si además de las causas de rescisión de la relación de trabajo que señala el artículo 47 de la Ley, el artículo 185 de este mismo ordenamiento legal, le da la posibilidad de rescindir la relación de trabajo que tiene establecida con el trabajador de confianza a su servicio, bastando únicamente con que señale que hay un motivo razonable de pérdida de confianza. Concretamente el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

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

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

Disposiciones como la anterior han dado lugar a que autores como Trueba Urbina lleguen a considerar que la calidad de los trabajadores de confianza es igual a la calidad de los esclavos, porque "la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del patrón, complementada con indicios ad hoc, dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo; de manera que a partir de esta Ley correrán gran riesgo los trabajadores de confianza, no sólo porque la Ley propicia la esclavitud moderna del mismo sino por las interpretaciones a que dará lugar..."(72)

Una opinión complementaria a la anterior la sustenta el profesor Miguel Canton Moller quien considera que no se trata de apreciaciones subjetivas sino que el motivo para la pérdida de confianza "debe ser posible de demostrar ante la autoridad, es decir, que se debe tratar de hechos, de algo objetivo y no de una simple apreciación subjetiva del patrón."(73)

En términos similares José Dávalos afirma al respecto que "la facultad rescisoria por pérdida de la confianza que tiene el patrón no es discrecional, pues aunque no existen las reglas precisas para establecer los motivos que pueden

(72) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Op. Cit. p. 117.

(73) CANTON MOLLER, Miguel. Op. Cit. p. 32.

determinar la pérdida de la confianza éstos deberán ser objetivos, en última instancia, señala Néstor de Buen, tal poder estará a disposición de los tribunales laborales. Es decir, el patrón al despedir a un trabajador de confianza argumentando esta causa especial, deberá justificar el despido."(74)

A pesar de que se acepta por los autores mencionados el hecho de que los motivos de pérdida de confianza se deben traducir en aspectos objetivos que deben ser comprobados, el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo que se comenta ha dado lugar a interpretaciones en el sentido de que se trata de cuestiones subjetivas que inclusive no deben ser probadas. En relación con esto último, el doctor Mario de la Cueva ha expresado que "la interpretación de esta fórmula dió lugar a otro debate fundamental, pues los abogados de las empresas lograban algunos laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los que sostenían que la pérdida de la confianza era una cuestión subjetiva, por lo que los patrones no estaban obligados a probar el acto o motivos que originan la pérdida de la confianza."(75)

Efectivamente, de acuerdo con la redacción del precepto que se estudia, no exige al patrón el que tenga que probar

(74) DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. p. 319.

(75) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 452.

mediante hechos objetivos los motivos de pérdida de confianza, por lo que si se puede dar lugar a cuestiones subjetivas que redundan en perjuicio de los trabajadores de confianza.

Por otra parte, la exposición de motivos mediante la cual se incorporó a la ley Federal del Trabajo, esta causa especial de rescisión, afirma que era necesario el establecimiento de la misma dado el carácter especial que tienen los trabajadores de confianza respecto a los demás trabajadores, por esta razón se estableció la causal que se comenta, la cual no está comprendida en las normas generales. Sin embargo la intención fue no dejar al arbitrio del patrón la posibilidad de rescindir la relación laboral de los trabajadores de confianza sin causa justificada, por ello en la exposición de motivos de la Ley se expresó claramente que tampoco sería suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable la existencia de un motivo razonable de pérdida de confianza, por lo tanto si en el juicio correspondiente no se prueba la existencia de ese motivo, la autoridad competente decidirá si el despido fue justificado.

En otro lado de la misma exposición de motivos se pretendió dar una definición de los motivos razonables de pérdida de la confianza, diciendose que por motivo razonable debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la

confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley.

Lo anterior nos lleva a concluir que la causa especial de rescisión referida a los trabajadores de confianza tal como se encuentra en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo vigente atenta contra la única acción que tienen los trabajadores de confianza para exigir ante un despido injustificado el pago de una indemnización, toda vez que si pueden darse criterios subjetivos que sirvan de base a los motivos que el patrón señala como suficientes para perder la confianza y por lo tanto dar por rescindida la relación laboral que sostiene con esta clase de trabajadores, dejándose al arbitrio de la autoridad que conoce del asunto decidir si los motivos son o no razonables.

Por lo anterior, consideramos como necesario que el legislador a través de un estudio minucioso y detallado de esta situación, de igual manera como se señalan enunciativamente las causas generales de rescisión prevista en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, precise de manera concreta las causas especiales que serían los motivos razonables de pérdida de la confianza.

Esto evitará la influencia del aspecto subjetivo que pueden darse en la actualidad con el texto vigente, y que provocaría situaciones de injusticia contra los trabajadores de confianza.

6. El Derecho de los Trabajadores de volver al Puesto de Planta que ocupaban

Cuando un trabajador que desempeña un puesto de planta en una empresa, es promovido a la categoría de trabajador de confianza, y después de haber desempeñado por varios años dentro de dicha empresa las funciones inherentes a su calidad de trabajador de confianza, el patrón le pierde la confianza, este trabajador tiene derecho a volver a ocupar el puesto de planta que desempeñaba antes de su promoción, según se desprende de lo establecido en el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra indica que:

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

Consideramos de gran importancia el precepto antes citado, ya que tiende ha respetar la estabilidad en el empleo del trabajador que originalmente entra a la empresa para desempeñar un puesto de planta, de lo contrario se atentaría contra esta institución. Para reforzar nuestra idea cabe hacer mención de la opinión del profesor Miguel Canton Molier, quién refiriéndose a los trabajadores que de un puesto de planta son

promovidos a un puesto de confianza, estima que "el derecho de volver a un puesto de planta si del mismo fue promovido al de confianza, es una consecuencia natural de la estabilidad en el empleo y es equivalente en sus aspectos y consecuencias al derecho de cualquier trabajador de regresar a su empleo de base si tuvo un ascenso provisional, por ausencia de un titular del puesto superior o bien del reasumir sus funciones después de desempeñar un puesto de elección popular y en algunos casos sindical. Lo contrario sería atacar los derechos de la estabilidad en el empleo que la Ley garantiza a todos los trabajadores."-(76)

Aún cuando se acepte para estos casos la estabilidad en el empleo, no es una regla general que se aplica a todos los trabajadores de confianza que fueron promovidos a un puesto de planta, toda vez que como es de observarse el artículo 186 antes transcrito, expresa que no volverá a ese puesto que desempeñaba anteriormente el trabajador de confianza si existe una causa justificada para su superación.

Por lo tanto se deja abierta la posibilidad de que aún cuando algunos trabajadores de confianza fueron promovidos de un puesto de planta no regresen al mismo, dándose por consiguiente una completa separación lo que viene a romper su

(76) CANTON MOLLER, Miguel. Op. Cit. p. 32.

estabilidad en el empleo.

Lo criticable del artículo que se comenta es que admite que puede haber causas justificadas para la separación total de la empresa de dichos trabajadores de confianza, no obstante que fueron promovidos de un puesto de planta, sin embargo, no define o enumera cuales serian esas causas justificadas, dejandose una vez más al arbitrio de la autoridad la decisión sobre la existencia o no de dichas causas, lo cual consideramos indebido, pues, a nuestro juicio y para dar mayor seguridad a los trabajadores de confianza que tienen derecho a volver a sus puestos de planta, deben especificarse cuales serian aquellas causas justificadas que lleguen a ameritar la separación definitiva de la empresa de los trabajadores que se encuentran en esta situación. De lo contrario la autoridad haciendo uso de su arbitrio podrá romper la estabilidad en el empleo de algunos de estos trabajadores sin tener más limitaciones que su justa apreciación.

La falta de especificación en que incurre la Ley respecto a las posibles causas justificadas para la separación de sus empleos de los trabajadores de confianza que pérdida ésta tienen posibilidad de volver al puesto de planta que ocupaban, crea algunos problemas de difícil solución, por ejemplo puede darse el caso de un trabajador de confianza que deja su puesto de planta por varios años y después el patrón le rescinde su contrato de trabajo por pérdida de la confianza, en

cuyo caso debería regresar a su puesto de planta, pero resulta que en virtud de los años transcurridos ese ya está ocupado no existiendo otro puesto correspondiente al que pudiera regresar ese trabajador, por lo tanto, quizás podría este último constituir una causa justificada, sin embargo, consideramos que lo más acertado es que la propia Ley resuelva este tipo de problemas, lo que podría hacerse señalándose concretamente las causas justificadas que harían imposible que el trabajador de confianza volviera a su puesto de planta, dándose en este caso separación total de la empresa.

CAPITULO IV

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Uno de los avances considerados por la clase obrera, como de los más importantes, fue al que se llegó a través del movimiento revolucionario de 1910 que culminó en la Constitución Política de 1917, y se cristalizó en una serie de disposiciones establecidas en el artículo 123 del mencionado ordenamiento, a través de las cuales se dió fundamento a lo que actualmente se conoce como derecho colectivo del trabajo.

Por esta razón la disciplina que nos ocupará en el presente capítulo reviste una gran importancia al consagrar derechos considerados "de clase" que pueden hacerse valer frente al Estado mismo. Consecuentemente es imprescindible tratar lo relativo a la naturaleza, fundamento y fines del derecho colectivo del trabajo, para apreciar su alcance y contenido y después aplicarlo a los trabajadores de confianza, haciéndose especial mención a las principales instituciones que en esta parte del derecho del trabajo se contienen, las cuales son: el contrato colectivo de trabajo, la sindicalización y el derecho de huelga.

Al analizar cada una de las anteriores partes se pretende determinar si en las relaciones de los trabajadores de

confianza se cumplen los aspectos medulares del derecho Colectivo del trabajo, es decir determinar si su naturaleza, fundamento y fines concuerdan y se aplican a los trabajadores de confianza, o si hay desajuste que ameriten algunas modificaciones para que esta clase de trabajadores se encuentren, en lo posible, en un plano de igualdad con los demás trabajadores que no son de confianza.

1. Naturaleza, Fundamento y Fines del Derecho Colectivo del Trabajo

Como ya se dijo en el capítulo anterior el derecho del trabajo en general, por sus orígenes, sus contenidos y las finalidades que persigue participa más de la naturaleza del derecho social. Aún cuando son muy respetables las opiniones de los diferentes autores que pretenden atribuir al derecho del trabajo la naturaleza del derecho privado o del público, sin embargo, se enfatiza en esta ocasión que su naturaleza corresponde más que nada al derecho social.

Esto se evidencia con mayor fuerza en el derecho colectivo que como parte integrante del derecho del trabajo en general, comprende normas, principios e instituciones tendientes a organizar a obreros y empresarios en grupos sociales; estableciendo además los instrumentos necesarios para la autocomposición de sus diferencias de intereses, con el objeto

de nivelar la pugna de estas clases sociales, razón por la cual afirmamos que el derecho colectivo del trabajo es parte del derecho social.

Lo anterior se afirma sin ignorar la opinión de algunos autores destacados entre ellos el doctor Mario de la Cueva, quien sostiene que el derecho colectivo de trabajo es derecho constitucional y por lo tanto parte del derecho público.

Sirven como argumentos para apoyar su criterio el hecho de que "la Constitución mexicana garantiza a los hombres las libertades de coalición, asociación profesional y huelga, frente al Estado.- Esta garantía es idéntica a la que otorgan los artículos comprendidos en el título primero de la Constitución son, para emplear la terminología clásica, derechos públicos subjetivos. Un sector de la doctrina mexicana ha cerrado los ojos ante estas afirmaciones y no quiere darse cuenta de que el derecho colectivo del trabajo, en su encuadramiento en el orden jurídico total, es idéntico a las garantías individuales."(77)

De acuerdo con el autor citado, por el hecho de que las normas del derecho colectivo del trabajo tienen su fundamento en la Constitución Política, es bastante para concluir que es parte del derecho constitucional y por lo mismo participa de la

(77) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 270.

naturaleza del derecho público.

Por nuestra parte consideramos que si bien es cierto que el derecho colectivo del trabajo tiene su fundamento en la Constitución Política participando así del derecho público, también es cierto que lo esencial de dicha rama del derecho del trabajo en general se centra, más que nada, en el beneficio y protección que se pretende dar a la clase trabajadora frente a la clase patronal, consideradas éstas como clases sociales, lo que hace que la naturaleza fundamental del derecho colectivo del trabajo sea la de un derecho social.

Confirma nuestra posición lo sustentado por el profesor Néstor de Buen quien al respecto ha dicho que "con el derecho colectivo ocurre que siendo cierto que constituye en parte, derecho público, ya que comprende todo un capítulo de garantías frente al Estado, en realidad la tendencia general de la disciplina lo encuadra y quizá en forma enérgica, como una expresión contundente del derecho social, esto es, del que nace y se actualiza en beneficio de quienes pertenecen a una determinada clase social."(78)

Ahora bien, si hemos sostenido que la naturaleza del derecho colectivo del trabajo corresponde a la del derecho social debido a que como ya dijimos es un derecho cuyo objeto y

(78) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 539.

finés es la clase social trabajadora; cabe señalar que el ordenamiento en cuestión en realidad es una manifestación más de la necesidad que el ser humano, desde los primeros años de su existencia en la tierra, ha tenido de unirse, de agruparse o asociarse con los de su misma especie para que a través de la ayuda mutua pueda subsistir, de esta manera puede decirse que el derecho colectivo del trabajo al consagrar en sus disposiciones instituciones como la coalición, la asociación profesional y el sindicato tiene como principal fundamento, la necesidad natural que los seres humanos como trabajadores tienen de asociarse entre sí, con el objeto de establecer medios defensivos en contra de las injusticias derivadas del sistema, ante las cuales el Estado permanece inactivo; todo esto tendiente a crear una fuerza tal que permita establecer un plano de igualdad con el capital, a partir de la cual se pueda negociar y dirimir pacíficamente las diferencias de intereses de las dos clases sociales en pugna.

Autores como Néstor de Buen estiman que el derecho colectivo del trabajo en realidad "es la consecuencia de la tendencia fundamental de la clase obrera, o sea, lograr la unidad proletaria; de su exigencia para que sean reconocidas tanto sus agrupaciones de resistencia, como sus formas de lucha social."(79)

(79) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 529.

Efectivamente, es la unión de la clase trabajadora lo que ha impuesto al Estado al tener que reconocer y aceptar al derecho colectivo del trabajo como un instrumento a través de cual dicha clase social ha logrado establecer un equilibrio de intereses y un plano de igualdad para negociar en forma pacífica con el capital.

En consecuencia el derecho colectivo del trabajo tiene como fundamento principal el derecho de las asociaciones profesionales, derivado de la necesidad que han tenido principalmente los trabajadores para la defensa de sus intereses. "Sin embargo, aunque la agrupación de trabajadores no esté legalmente organizada, siempre que actúe como unión y en defensa del interés colectivo se estará en presencia de una relación colectiva de trabajo y, por ende, contemplada por el derecho colectivo del trabajo."⁽⁸⁰⁾

Pues bien, esta necesidad de los trabajadores fue prevista por el Constituyente de Querétaro, lo que lo llevó a consagrar en nuestra Carta Magna algunas disposiciones que constituyen precisamente el fundamento jurídico del derecho colectivo del trabajo.

(80) DE LA CUEVA, Mario y De Ferrer, Rosamano y Otros. Derecho Colectivo Laboral. "Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos". Ediciones De Palma, Argentina, 1973.

Son concretamente las fracciones XVI y XVII del apartado "A" del artículo 123 constitucional las que contienen el fundamento y la base del derecho colectivo del trabajo, al establecer que:

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

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

Los derechos que se consagran en las fracciones transcritas, se encuentran establecidos de tal forma que no sólo los trabajadores pueden hacer uso de ellos, sino también los patronos; logrando de esta manera constituir en el derecho colectivo del trabajo, un instrumento a través del cual se logre un amplio equilibrio de intereses entre ambas clases; la trabajadora y la patronal.

Teniendo como base las normas constitucionales citadas anteriormente, la Ley Federal del Trabajo contiene en los títulos séptimo y octavo las disposiciones legales que desarrollan el contenido del derecho colectivo del trabajo,

ampliando lo relativo a las coaliciones y a las huelgas.

Por otro lado, doctrinalmente hemos encontrados que los fines que se atribuyen al derecho colectivo del trabajo esencialmente son tres; estos son el referido a la asociación profesional, el de la contratación colectiva y el derecho de huelga.

Néstor de Buen enfatiza estos fines aplicándolos a la realidad social de México, por lo que después de hacer un estudio relativo a los mismos tomando como base el contexto histórico de nuestro país así como nuestras disposiciones legales, llega a la siguiente conclusión: "Los fines del derecho colectivo en México son, en realidad, fundamentalmente tres: la nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista; el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, por último, el reconocimiento estatal de la defensa proletaria. Estos tres fines se expresan en tres instituciones fundamentales del derecho colectivo en México: el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga."(81)

Este mismo autor ve las instituciones fundamentales

(81) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 530.

del derecho colectivo del trabajo, tanto desde el punto de vista de los trabajadores como desde la perspectiva patronal. Así ante el sindicalismo obrero se antepone el sindicalismo patronal; ante el contrato colectivo surge el reglamento interior de trabajo; y al derecho de huelga se contraponen el conflicto colectivo que puede traducirse en la modificación, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Por esta razón Néstor de Buen reconoce que en nuestro país el derecho colectivo del trabajo tiene una finalidad esencial, que es la de constituir un elemento de equilibrio en donde la tendencia de la Ley se inclina en favor de los trabajadores otorgándoles beneficios que compensen la mayor capacidad económica que por su lado tienen los patrones.

En base a las ideas anteriores, a nuestro juicio y como es de observarse los fundamentos y fines del derecho colectivo del trabajo derivados de la necesidad del sector laboral, han de tener una aplicación a los trabajadores de confianza, pues de lo contrario éstos quedarían excluidos y privados de los derechos fundamentales que ya se han mencionado, es decir, los concernientes a la sindicalización, a la contratación colectiva y al derecho de huelga.

1.1 Aplicación del Fundamento y Fines del Derecho Colectivo de Trabajo a los Trabajadores de Confianza

Existen varios fundamentos que nos pueden servir de base para afirmar que los trabajadores de confianza al igual que el resto de trabajadores, tienen derecho de participar de las disposiciones que en su conjunto configuran lo que se conoce como derecho colectivo del trabajo. De manera contraria, son pocos los motivos o fundamentos que se han sostenido para excluir a estos trabajadores del derecho colectivo de trabajo; motivos que han dado lugar a que en el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, no de manera tajante pero sí estratégica, se les excluya del ordenamiento en cuestión, pues, el precepto citado dispone que:

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

Los derechos de los cuales, según se desprende de la disposición transcrita, se les priva a los trabajadores de confianza, serán abordados nuevamente en los incisos posteriores a efecto de hacer un análisis más profundo de los mismos; por el momento sólo diremos que uno de los principales fundamentos en virtud del cual los trabajadores de confianza deben participar del derecho colectivo del trabajo, es lo establecido por el artículo 123 de nuestra constitución, mismo que sin establecer ninguna distinción entre los trabajadores contempla en sus fracciones dieciséis y diecisiete, los derechos de asociación y de huelga, para todos los trabajadores, de tal manera que resulta cuestionable la constitucionalidad del artículo 183 de la Ley Federal del trabajo, por que además de privar a los trabajadores de confianza de derechos fundamentales establecidos constitucionalmente en favor de todo trabajador, rompe con el principio de igualdad en el trabajo que desde sus inicios existe en el derecho del trabajo y que se configura aún más por lo establecido en el artículo 123 constitucional que ordena al Congreso de la Unión dictar leyes que han de regir de manera general para todo contrato de trabajo.

Por otro lado, si ya anteriormente hemos sostenido al igual que infinidad de autores que el derecho colectivo del trabajo, es un derecho instrumental a través del cual la clase obrera ha logrado incrementar sus derechos y prestaciones para

lograr un equilibrio económicamente hablado con el capital, esto a través del contrato colectivo del trabajo; y así mismo a través de la coalición y de la huelga ha logrado preservar y hacer respetar sus derechos, consideramos por ello, que privar a los de confianza del derecho colectivo del trabajo, significa despartarlos de la clase a la que pertenecen, privándolos de los instrumentos de autocomposición de sus diferencias de intereses con el capital, dejándolos desamparados, como si estuvieran pagando una pena por haber asumido un puesto de confianza; lo cual para nosotros resulta injusto, pues, un trabajador de base de baja categoría, por así decirlo, puede tener como mayor aspiración llegar a ocupar un puesto de confianza, porque esto significa progreso, sin embargo su aspiración, su anhelo, en caso de cumplirse se ve gravemente condicionado casi al desamparo total del derecho del trabajo.

Todo lo anterior nos hace pensar que los fundamentos, los fines y la esencia misma del derecho del trabajo no se cumple para con los trabajadores de confianza, pues, entre otras cosas se les priva del derecho colectivo del trabajo, como un instrumento de lucha de la clase trabajadora en general y sin distinción alguna; mermando el ánimo de superación de esta clase y condenándola a mantener su condición de inferioridad frente al empresario, frente al capital.

2. Fundamento y Fines del Contrato Colectivo de Trabajo

Ya en el inciso décimo del primer capítulo de este trabajo, tratamos lo relativo al concepto del contrato colectivo de trabajo; ahora corresponde referirnos solamente a las ideas que derivadas de la necesidad del sector obrero, de contar con un instrumento como es el contrato colectivo de trabajo, cuya fuerza sea tal que resulte obligatorio el cumplimiento de sus disposiciones no sólo por el propio sector laboral sino también y sobre todo por el sector empresarial; ideas que a su vez inspiraron en el legislador la necesidad de regular dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral a esta figura jurídica. Así mismo hemos de referirnos a los fines que se han constituido como propósitos a alcanzar a través de la celebración y establecimiento de dicho contrato.

Como indicamos en el inciso anterior, uno de los fines principales del derecho colectivo del trabajo es la contratación colectiva que tiene por objeto establecer de manera precisa las condiciones conforme a las cuales se han de desarrollar todas y cada una de las relaciones de trabajo en una empresa. Este fin se logra mediante la celebración del llamado Contrato Colectivo de trabajo que se efectúa entre el sindicato obrero y el patrón, patronos o sindicato de patronos.

En realidad se trata de un derecho que va implícito en la autonomía de la cual gozan las asociaciones profesionales,

misma que se traduce en "la libertad de organizar y de configurar las relaciones profesionales y las condiciones de trabajo dentro del espacio libre que deja la legislación del Estado."(82)

Ahora bien, será tarea difícil tratar de encontrar antecedentes remotos a cerca de esta institución, ya que, como indica Néstor de Buen en realidad se trata "de un instrumento jurídico nacido de necesidades modernas, en circunstancias históricas diferentes. El contrato colectivo de trabajo presume la existencia de organizaciones sindicales. Sin ellas carece de sentido. Siendo el sindicalismo un fenómeno relativamente moderno, también debe de serlo su instrumento jurídico-económico fundamental."(83)

En este sentido y atendiendo a la idea que nos da la cita anterior, podemos decir que el contrato colectivo de trabajo es una necesidad del sindicato obrero de negociar con la parte patronal sobre el contenido de los contratos de trabajo que deben ser válidos para los componentes del grupo o los individuos a quienes la agrupación representa.

Pues bien, esta necesidad sindical es la que ha inspirado el capítulo tercero de la Ley Federal del Trabajo que

(82) KROTOSCHIN, Ernesto. Op. Cit. p. 211.

(83) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 744.

regula al contrato colectivo de trabajo y se constituye como el fundamento legal de esta institución.

En cuanto a los fines del contrato colectivo consideramos que se manifiestan en dos aspectos fundamentales: primeramente en relación con libertad contractual, implicando algunos límites para el patrón y correlativamente una mayor amplitud para los trabajadores y sindicatos obreros. En segundo lugar tiene por fin obtener mayores prerrogativas a favor de los trabajadores.

Por estas razones algunos autores han comentado la conveniencia y mayor importancia que tiene el contrato colectivo en relación con el contrato individual, argumentando al respecto Ernesto Krotoschin que la libertad contractual no existe plenamente en los contratos individuales, ya que para que verdaderamente pueda darse no sólo ha de ser jurídica sino también económica o por lo menos, debe haber cierto equilibrio en la situación económica de las partes. Dicho equilibrio, de acuerdo con la opinión de este autor, no existe generalmente cuando un sólo trabajador está enfrente del empleador, toda vez que no interviene en la estipulación del contenido del contrato, sino que sólo se somete el trabajador a las condiciones impuestas por el patrón. Todo ésto, que se da en el contrato individual, llega a ser atenuado con los contratos colectivos de trabajo, en donde esa libertad contractual es equilibrada, representando limitaciones para el patrón por un

lado, y mayor intervención del sector obrero en la fijación del contenido del contrato por el otro lado.

En base a esto el autor antes mencionado afirma que "si no existiesen los convenios colectivos de trabajo, con los efectos obligatorios conferidos por la Ley, las normas estatales, generales y especiales, constituirían el único límite a la libertad individual contractual. Sin embargo, estas normas, si bien, en el tiempo presente aseguran al trabajador una protección amplia y eficiente, e incluso le garantizan un salario mínimo vital no bastan para que las condiciones de trabajo sean realmente equitativas, y, sobre todo esas normas no pueden comprender todos los aspectos de las relaciones individuales en las diversas actividades que comprende la empresa."(84)

Por lo que respecta a las prerrogativas y mayores derechos en general que pueden alcanzarse mediante la contratación colectiva, es fundamental la participación que en este aspecto tengan los sindicatos obreros para alcanzar una mayor protección y obtener más derechos para beneficio de sus agremiados.

En nuestro medio conviene destacar que efectivamente algunos sindicatos, por ejemplo los de ferrocarriles Nacionales y Petróleos Mexicanos, han utilizado precisamente la

(84) KROTOSCHIN, Ernesto. *Op. Cit.* p. 212.

contratación colectiva para asegurar y ampliar los derechos de los trabajadores.

Esto refleja la importancia que tienen los fines del contrato colectivo, los cuales al cumplirse se traducen en beneficios para la clase obrera.

Ahora bien, en virtud de que el fundamento y fines del contrato colectivo de trabajo constituyen una base que como institución de nuestro derecho favorece a los trabajadores, debe ser hacia todos en general, sin embargo, como veremos a continuación, los trabajadores de confianza no siempre participan en los contratos colectivos de trabajo.

2.1 Participación de los Trabajadores de Confianza en el Contrato Colectivo de Trabajo

Hemos visto ya acerca de las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de confianza, en donde de conformidad con el artículo 184 de la Ley de la materia dichas condiciones contenidas en el contrato colectivo se extienden a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato.

Esto significa que en principio los trabajadores de confianza pueden gozar de las mismas condiciones de trabajo aplicables al resto de los trabajadores dentro de la misma

empresa. Sin embargo, se admite la posibilidad de que los trabajadores de confianza tengan contratos individuales en los que se consignen sus propias condiciones de trabajo, en este último caso es posible que participen de una manera más activa en la fijación de dichas condiciones, lo cual no sucede en los casos del contrato colectivo.

En efecto, la participación de los trabajadores de confianza en el contrato colectivo de trabajo, en lo que se refiere a su elaboración, es nula cuando es el sindicato de los demás trabajadores el que celebra el contrato colectivo con el patrón o la empresa. Esto es así porque los trabajadores de confianza no pueden formar parte "de los sindicatos de los demás trabajadores". (artículo 183 L.F.T).

No obstante, algunos autores admiten la posibilidad de que los trabajadores de confianza puedan integrar sus propios sindicatos, en cuyo caso sí tendrían una participación en la estipulación de las cláusulas que formarían el contenido del contrato colectivo, el cual sólo sería aplicable a los propios trabajadores de confianza, lo que implicaría en su caso la existencia de un doble contrato colectivo dentro de una misma empresa.

Fuera del supuesto previsto anteriormente los trabajadores de confianza no tienen participación en la

elaboración del contrato colectivo de trabajo.

Por lo que respecta a la aplicación del contrato colectivo a los trabajadores de confianza ya vemos que de acuerdo con el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo se les ha de aplicar el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, con la única excepción de que en él mismo se estipule concretamente que quedan excluidos los trabajadores de confianza.

La falta de existencia de una cláusula específica en el contrato colectivo que mencione la exclusión específica de los trabajadores de confianza, es bastante para que se les aplique en todos sus términos el contrato colectivo de la empresa.

Se corrobora esto con el siguiente criterio sustentado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

PETROLEOS MEXICANOS. TRABAJADORES DE CONFIANZA APLICACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. El artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo establece que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderá a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo, lo que determina

que al estar obligado Petróleos Mexicanos, en términos de su contrato colectivo, a otorgar a sus trabajadores sindicalizados permisos renunciables hasta por trescientos sesenta y cinco días, también deberá otorgárselos a sus trabajadores de confianza por no existir disposición en contrario al respecto y no estar obligados éstos a solicitar los permisos por conducto del sindicato, porque la cláusula 270 del propio contrato colectivo estipula que este organismo únicamente se obliga por los trabajadores sindicalizados, y es obvio que los trabajadores de confianza no tienen tal carácter."

Amparo directo 2332/87. Raquél Gomez Sanchez. 8 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Catalina Pérez Bárcenas. Secretaria Lidia Beristáin Gómez.

Debe destacarse el hecho de que la aplicación que al efecto se haga del contrato colectivo de trabajo a los trabajadores de confianza lo es en sus diferentes partes, incluyendo no sólo las cláusulas que los benefician sino inclusive aquéllas que pudieran perjudicarlos. Esto, de

acuerdo con la siguiente tesis Jurisdiccional:

TRABAJADORES DE CONFIANZA. JUBILACION DE LOS.- Si se jubila a un trabajador de confianza aplicandole cláusulas de contrato colectivo de trabajo, estas deben de tomarse en consideración íntegramente, tanto en lo que beneficie como en lo que pudiera perjudicar al trabajador, con tanta mayor razón si en el convenio celebrado con el mismo se estipula la aplicación del referido contrato colectivo.

Apéndice del Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Tesis número 321, Tomo V, p.289.

Es evidente que existe la posibilidad de que no se aplique el contrato colectivo de trabajo a los trabajadores de confianza, lo que sucedería cuando en el mismo se les excluya. Esto puede motivar el que disfruten de menos prestaciones y derechos que pudieran estar consignados en el contrato colectivo de trabajo, mismo que como se vió en el inciso anterior procura una mayor protección y derechos a favor de los trabajadores, y si ésto se ha logrado sin que se aplique a los trabajadores de confianza queda claro que los deja en una situación inequitativa y en desventaja en relación con el resto

de trabajadores que no son de confianza.

Conviene citar al respecto el siguiente criterio de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación:

TRABAJADORES DE CONFIANZA, APLICACION DEL CONTRATO COLECTIVO A LOS.- Cuando se atribuyen labores de confianza a un trabajador y con base en tal defensa se le niega el derecho a percibir una prestación consignada en el contrato colectivo, corresponde al patrón acreditar que la naturaleza de las funciones desarrolladas por el trabajador son de ese carácter, y si no lo hace, resulta procedente condenar al pago de esa prestación, aún cuando no pertenezca al sindicato pactante, ya que, con las limitaciones consignadas en el artículo 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones contenidas en un contrato colectivo de trabajo se extiende a todas las personas que trabajen en una empresa o establecimiento."

Amparo directo 1327/79.- Rubén Barragán Sifuentes.- 20 de junio de 1979, Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez

Vargas.- Secretario: F. Javier Mijangos
Navarro.

En el supuesto descrito en la anterior tesis se admite la posibilidad de que si el patrón acredita el carácter de confianza que tiene un trabajador y su exclusión del contrato colectivo, es indudable que el trabajador de confianza no tendría derecho a percibir las prestaciones que pudieran resultar a su favor derivadas del contrato colectivo. Así, se vería perjudicado por la falta de dicha aplicación.

Con todo lo anterior se aprecia que en caso de que los trabajadores de confianza sean excluidos de la aplicación de un contrato colectivo en el que se conceden mayores beneficios para el resto de los trabajadores que no son de confianza, es evidente que estarán colocados en un plano desigual que les causa perjuicio.

Por lo tanto, consideramos que el hecho de que los trabajadores de confianza queden excluidos de la aplicación de un contrato colectivo de trabajo, debe ser bajo su consentimiento, sin que ésto quede al arbitrio del patrón o éste y el sindicato de los trabajadores que no son de confianza y que formulan conjuntamente dicho contrato.

Relacionado con ésto, es necesario también considerarse lo relativo a la aplicación del reglamento interior de trabajo

a los trabajadores de confianza lo cual se hará en el inciso siguiente.

3. Aplicación del Reglamento Interior de Trabajo a los Trabajadores de Confianza

En uno de los primeros incisos de este trabajo, tratamos ya lo relativo al concepto del reglamento interior de trabajo; ahora a efecto de ver cual es la posición que guardan los trabajadores de confianza respecto de la figura jurídico laboral que aquí nos ocupa y que también en algo influye en la situación laboral de este tipo de trabajadores, diremos en principio que por disposición de la Ley, el reglamento interior de trabajo también resulta aplicable a los trabajadores de confianza, pues, el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el conjunto de disposiciones que implica el reglamento interior de trabajo obliga tanto a los trabajadores como a los patrones de una negociación.

Corrobora nuestra opinión, la tesis sustentada por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la cual sostiene el siguiente criterio:

"Conforme al artículo 101 de la Ley Federal del trabajo, el reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones

en el desarrollo de las labores de la negociación y lógicamente debe de entenderse que sus disposiciones obligan a todos los trabajadores de la negociación misma, aún los de confianza, según se desprende del mismo artículo 101 y del 105 de la Ley citada, en el que se expresa que para que un reglamento sea obligatorio en el establecimiento o negociación de que se trate, debe depositarse un ejemplar del mismo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, pues en dichas disposiciones no se indican, ni tendría sentido que así se hiciera, que tal reglamento no se aplicara a los empleados de confianza."

Amparo directo, Número 458/60 V. XXXVIII,
Quinta parte, p.25.

El sentido de las disposiciones de la Ley laboral de 1931 en las que se basa la tesis citada, no cambian sustancialmente en comparación con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo actual, que regula el reglamento interior de trabajo, por lo cual, podemos considerar que la tesis citada anteriormente aún resulta aplicable y por lo tanto la posición

de los trabajadores de confianza respecto del reglamento interior de trabajo, es igual a la posición que guarda cualquier otro trabajador o empleador, porque, así lo dispone la Ley al no hacer distinción alguna.

Con el fin de precisar más la situación laboral de los trabajadores de confianza, en los siguientes incisos hemos de abordar lo relativo a la sindicalización de este tipo de trabajadores.

4. Fundamento y Fines de la Sindicalización

Consideramos que hablar del fundamento y de los fines de una institución, significa en cierta forma hablar de su esencia misma; en este sentido referirnos a la esencia de la sindicalización, implica a nuestro juicio hacer alusión a una serie de derechos laborales de los cuales no se debe excluir a ningún trabajador pues, precisamente son las necesidades de los trabajadores las que han inspirado estos derechos y les han dado también su fundamento; caso palpable es la institución que en el presente inciso nos ocupa.

Así siguiendo nuestra idea anterior, varios autores han coincidido en señalar que la necesidad de los trabajadores de unirse y asociarse constituyendo sindicatos se inspira a su vez en la necesidad de protegerse de los abusos del capital, configurando una fuerza tal que les permita negociar en un

plano de igualdad con el sector patronal y con la finalidad de alcanzar más y mejores derechos, prestaciones y beneficios, de tal manera que la igualdad también sea económica para lograr un verdadero equilibrio entre el capital y el trabajo.

Corroboran nuestra consideración las opiniones de los siguientes autores.

Néstor de Buen señala que en sus inicios "el hombre adquiere instintivamente conciencia de su debilidad y encuentra el modo de superarla en la unión de sus fuerzas con sus semejantes. Probablemente los primeros pasos del hombre se producen en un ambiente de absoluta desconfianza, pero después al advertir sus limitaciones, decide unir sus escasas fuerzas con los demás para, de ese modo, superar los infinitos escollos de un mundo esencialmente hostil).

El hombre busca asociarse para que, al sumar sus fuerzas a las de sus semejantes, queden a su alcance aquellos objetivos que escapan de su acción individual."(85)

"El sindicalismo es consecuencia del industrialismo. Como señala Birnie, cuando el desarrollo de la producción capitalista llega al punto en que el trabajador se ve privado de toda posibilidad de convertirse en amo, cuando comprende que

(85) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pp. 543 y 544.

está condenado a ser asalariado...en defensa propia se asocia con sus compañeros y surgen así los sindicatos".(86)

Cabe señalar que la necesidad del ser humano de asociarse no sólo se presenta en el ámbito laboral, sino que se presenta en diversos campos y por múltiples razones o motivos, pero en el campo laboral, esta necesidad denominada asociación profesional que da lugar a la persona moral llamada sindicato, originalmente tiene como razón de su constitución la protección de sus miembros contra los embates, abusos e injusticias del sector patronal, del capitalismo.

El reconocimiento en las Leyes de esta necesidad, la convirtió en un derecho, que en nuestro país se consagra como una garantía constitucional, pues, el constituyente tomando en consideración la importancia de esta figura, ha establecido en la fracción décimo sexta del artículo 123 de nuestra Carta Magna que:

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

(86) CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis. Tratado de Política Laboral y Social. T. II. Tercera edición, Heliasta, Argentina, 1982, p. 269.

El texto transcrito no sólo establece el derecho de asociarse de los trabajadores y patronos sino que, también establece su finalidad esencial, lo que viene a reafirmar nuestras ideas; ésto es independiente de las finalidades que le atribuyen los diversos autores y que en último de los casos se encuentran implícitas en la ya atribuida por nuestra Constitución Política.

Por su parte Alfredo J. Ruprecht señala que el sindicato "tiene un fin específico y bien determinado, que es la obtención de las satisfacciones morales y económicas que, como seres humanos tienen los trabajadores."(87)

De igual manera Alfonso Olea considera que "el fin del sindicato es el mantenimiento y mejora de las condiciones de trabajo (de los asociados) a través de la contratación colectiva."(88)

Autores como Trueba Urbina hablan de un fin revolucionario del sindicato, de la asociación profesional, al sostener que "el derecho de asociación profesional se consagra en la fracción XVI del originario artículo 123 para la defensa de los intereses comunes de los agremiados, como derecho social de los trabajadores y patrimonial de los empresarios, porque a

(87) RUPRECHT, Alfredo J. Op. Cit. p. 38.

(88) *Ibidem.* p. 71.

la luz del precepto constitucional y de la teoría integral los patrones no son personas, sino personificación de categorías económicas, puestos que representen cosas o bienes. El sindicato obrero es expresión del derecho social de asociación profesional, que en las relaciones de producción lucha no sólo por mejoramiento económico de sus miembros, sino por la transformación de la sociedad capitalista hasta el cambio total de las estructuras económicas y políticas".(89)

La cita anterior viene a confirmar todas las ideas expresadas en este inciso, pues, además de hablar del fundamento de la sindicalización, habla de sus fines y le atribuye otros más amplios como es la transformación de las estructuras políticas y económicas del país, sin embargo, como indica Alfredo J. Ruprecht "el fin primordial, el que debe ser la meta y la norma de cualquier sindicato, es el profesional, no implicando con ello que no pueda -y hasta debe- tener otros secundarios, como obras sociales, culturales, etcétera. Sin embargo, nunca debe alejar de sus miras la defensa -correcta- de los intereses profesionales. Sólo así podrá cumplir su misión."(90)

(89) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". sexta edición, Porrúa, México, 1961, p. 353.

(90) RUPRECHT, Alfredo J. Op. Cit. p. 72.

Como ya señalamos anteriormente la necesidad de asociarse es inherente a la persona humana, y esta necesidad dentro del ámbito laboral es inherente a todo trabajador por ello, no consideramos justo que los derechos que implica la sindicalización se vean condicionados o limitados para cierto tipo de trabajadores como en el caso de los trabajadores de confianza, porque a nuestro parecer, ello no corresponde y por lo tanto es contrario a la esencia misma del derecho del trabajo que es protector de la clase trabajadora.

Por otro lado consideramos que en la situación laboral de los trabajadores de la confianza, también ha influido la forma como se ha regulado por la Ley todo lo relativo a su sindicalización, por ello en el siguiente inciso nos ocuparemos de la sindicalización de los trabajadores de confianza.

4.1 La Sindicalización y los Trabajadores de Confianza

Primeramente cabe señalar como lo han sostenido varios autores que "según la doctrina, el derecho individual a la asociación tiene tres aspectos: a) la libertad positiva de ingresar a un sindicato; b) libertad negativa de asociarse, es decir, de no pertenecer a ningún sindicato; c) libertad de separarse de un sindicato."⁽⁹¹⁾

(91) *Ibidem.* p. 41.

Acorde con esos tres niveles de libertad sindical que deben existir siempre en los trabajadores, el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta."

Con base en este precepto podemos decir que efectivamente los trabajadores tienen la libertad de ingresar o no a un sindicato, o bien separarse del mismo.

Desafortunadamente en la práctica no se cumple del todo con esta libertad propia de los trabajadores, sobre todo porque la misma Ley establece algunos casos en donde se admite la posibilidad de que los trabajadores sean separados de un sindicato, por ejemplo, en el artículo 395.

El aspecto más evidente que refleja limitaciones a la libertad de los trabajadores para sindicalizarse lo encontramos en el artículo 363 en donde se dispone que los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores.

En la exposición de motivos de la Ley de la materia se

pretendió justificar la exclusión de trabajadores de confianza de los sindicatos de los demás trabajadores, diciéndose al respecto que los trabajadores de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y la defensa de los intereses obreros frente a los empresarios.

Consideramos que si bien es cierto pueden existir intereses distintos entre los trabajadores de confianza en relación con los que no lo son, esto no significa que por esa razón se les prive de uno de los derechos más importantes como es el de asociación profesional.

Sin embargo se ha sostenido por algunos autores que los trabajadores de confianza pueden formar sus propios sindicatos. Así lo expresa Trueba Urbina en los siguientes términos: "los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores; pero esta prohibición no les impide conforme a la fracción XVI del apartado A) del artículo 123 de la Constitución, formar sus propios sindicatos con los requisitos legales."(92)

Efectivamente si se toma como fundamento de la asociación profesional la norma constitucional invocada debe admitirse que los trabajadores de confianza pueden formar sus

(92) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *Op. Cit.* p. 175.

propios sindicatos. No obstante, en la práctica ha sido difícil que esto se lleve a cabo por varias razones, entre ellas es frecuente que este grupo de trabajadores no reúnan los diferentes requisitos legales para constituir un sindicato como sería la falta de miembros para integrarlo; otra de las razones es que el hecho de que puedan formar sus sindicatos pudiera ser para algunos patrones un motivo de pérdida de la confianza resultando con ello la rescisión de la relación de trabajo.

En el mismo sentido Baltasar Cavazos afirma que hay duda de que los trabajadores de confianza puedan formar sus propios sindicatos, pero esto es sólo en teoría ya que en la práctica no ha dado resultado argumentando al respecto que "el trabajador de confianza que se sindicalice, de seguro no hará "huesos viejos en la empresa".

Se trata de una antigua Ley no escrita pero que es indiscutible. El puesto de trabajador de confianza no se lleva con el de carácter sindical. O se es, o no se es. El trabajador de confianza que se sindicalice deja en ese mismo momento de ser trabajador de confianza.

Por lo tanto, los sindicatos de estos trabajadores tendrán siempre una vida precaria, simplemente política y más les valdría cambiarse de denominación si quieren prosperar."(93)

(93) CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. Cit.* p. 100.

En virtud de que resulta evidente el hecho de que los trabajadores de confianza se encuentran limitados en su libertad de asociarse lo cual va en contra del fundamento y fin de la sindicalización, estimamos necesarias algunas modificaciones a la Ley laboral para que este derecho sea propio también de los trabajadores de confianza.

En primer lugar consideramos que ciertamente los trabajadores de confianza pueden formar sus propios sindicatos y para evitar el que por esta razón pudieran ser separados de sus trabajos, lo procedente es que en la Ley Federal del Trabajo se especifique las causas de rescisión de las relaciones de trabajo de los mismos dentro de las cuales no se admita ninguna posibilidad de que sea motivo de pérdida de la confianza y a su vez de su separación del trabajo el hecho de que forman sus sindicatos.

En segundo lugar y ante aquellos casos en donde los trabajadores de confianza de algunas empresas no cumplen con los requisitos legales para formar un sindicato por no completar el número de miembros para integrarlo consideramos que para no privarlos del derecho de asociación debe dárseles la posibilidad de que si lo desean puedan ingresar al sindicato de los demás trabajadores.

Esto último no sería contrario a la esencia misma de la libertad sindical sino que por el contrario se cumpliría la

libertad que se mencionó en un principio, es decir la de ingresar o no a un sindicato, o separarse del mismo; todo esto dependiendo en el presente caso de la propia voluntad del trabajador de confianza y no de imposiciones o prohibiciones hechas por la Ley misma que resultan contrarias a la esencia de la libertad sindical establecida en la Constitución.

Corroborando esta última postura que permite a los trabajadores de confianza formar parte del sindicato de los demás trabajadores se ha dicho que no es del todo conveniente formar grupos sindicales de trabajadores sino que exista más bien la unificación, por eso "otras opiniones señalan que esta división creada por la Ley para los efectos de la sindicalización, vienen a crear una más profunda división, casi podríamos decir un enfrentamiento entre los trabajadores de confianza llamados de "cuello blanco", y los trabajadores que no lo son. A honder divisiones entre clases es contrario al objetivo del Derecho; la división y el enfrentamiento no pueden crear paz industrial, es objetivo final y definitivo del Derecho del Trabajo.

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

de dirección."(94)

En efecto el hecho de que pueda integrarse un sindicato que involucre a los trabajadores en general incluyendo a los que son de confianza podría dar más fuerza al mismo para cumplir así su finalidad primordial que es la defensa de sus intereses. De esta manera los trabajadores de confianza no serían privados del derecho de asociación profesional el cual es, como ya se dijo, inherente a todos los trabajadores.

Para concluir lo relativo a la situación de los trabajadores de confianza en el derecho colectivo del trabajo resta solamente referirnos a su posición ante la huelga, lo cual se estudiará a continuación.

5. Fundamento y Fines de la Huelga

La huelga como derecho laboral encuentra su principal fundamento en lo dispuesto por la fracción décimo séptima del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución Política, en la cual se ordena a las leyes reconocer como un derecho en favor de los trabajadores y de los patrones las huelgas y los paros; motivo por el cual ha sido considerada como una garantía social.

Sin embargo, el establecimiento en la Constitución

(94) CANTON MOLLER, Miguel. Op. Cit. pp. 34 y 35.

Política del derecho de huelga, es sólo un reconocimiento que hace el Estado de la existencia del derecho social que implica esta institución.

Siguiendo la idea anterior, varios autores ven en la huelga un "derecho social, anterior a toda regulación jurídica. En la etapa en que el trabajo no merecía la preocupación del legislador, de manera que el patrón, en tanto que depositario de la fuerza económica, podría decidir libremente sobre su empresa, la huelga constituía la reacción natural, defensiva, de los trabajadores, ante la injusticia. Ello ocurre, en alguna medida, en Río Blanco, en 1907, cuando los trabajadores, espontáneamente se niegan a volver al trabajo."(95)

La cita anterior deja asentado que la huelga como derecho social es anterior a su establecimiento en la Constitución; y que además surge como una necesidad del sector obrero de contar con un medio de acción directa para oponerse a las injusticias de la clase capitalista.

El tratamiento que se le ha dado a esta figura jurídico laboral, ha sido diverso, pues, en ocasiones se le consideró como un acto ilícito o delictivo, sin embargo, la imperiosa necesidad del sector obrero de hacer uso de este acto para mejorar sus condiciones de trabajo, entre otras finalidades,

(95) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 820.

influyó en el constituyente, para que finalmente, y como resultado de una convocatoria hecha por Venustiano Carranza, aprobara el texto de la fracción décimo séptima del artículo 123 Constitucional, a la que ya nos referimos anteriormente. Todo ello, lleva a algunos autores a afirmar que "el derecho de huelga, al menos en el significado que nosotros le damos, encuentra su fundamento en la norma escrita. Deriva del reconocimiento que hace el Estado de la existencia de ese derecho social..."(96)

Por otro lado, atendiendo a los fines que se pueden perseguir con la huelga, se puede decir que la nota característica de toda huelga, es la presión que se ejerce sobre el patrón o el grupo empresario, para lograr que éstos den cumplimiento o acceder a las demandas de los trabajadores; pero en realidad la huelga no es un fin, sino un medio, por ello se ha sostenido que la "meta auténtica de este conflicto laboral consiste en obtener reivindicaciones profesionales... Las causas generales se resumen en la firme tendencia de los trabajadores a mejorar sus condiciones de vida; las causas especiales se particularizan en una reivindicación concretamente formulada para aumento del salario, disminución de la jornada laboral, reconocimiento de un sindicato, entre otras aspiraciones menos frecuentes.

(96) *Idem.*

La abstención de trabajar, contra el deber de realizarlo, que constituye la huelga, debe tener un objeto; éste no puede ser otro que el de ponerle fin, por medio de la presión colectiva, a una controversia entre los trabajadores y un patrono o empresario.

Todo conflicto colectivo de trabajo se origina en la aspiración de una de las partes, normalmente los trabajadores, de modificar las condiciones contractuales. Si tal pretensión o aspiración se concreta en un problema estrictamente laboral, donde la exigencia parezca justificada, es obvio que debe declararse la legitimidad de la actitud adoptada. Pero cuando la decisión huelguista trata de obtener un beneficio que no corresponde, bien por su naturaleza o por su alcance, aparece la necesidad de declarar su ilicitud. De ahí que, sin perjuicio de los elementos que configuran la envoltura del conflicto colectivo, debe prevalecer normalmente el fin o finalidad perseguida por las partes, en conflicto. Este debe tener, pues, un interés profesional, sea económico o no; al mismo tiempo debe revestir ese interés un carácter colectivo.

Por todo lo expuesto, el derecho de huelga debe, en primer lugar, dirigirse al logro de un interés común para los trabajadores que toman parte en el conflicto. Como segunda condición, deberá afectar al estatus del trabajo. En tercera posición, la huelga ha de guardar relación con el sujeto pasivo

al cual se plantea."(97)

Todas estas ideas concuerdan con las finalidades que nuestro legislador ha establecido para alcanzarse a través de la huelga, al disponer en el artículo 450 de nuestra Ley Laboral, lo siguiente:

"Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de

(97) CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis. Op. Cit. p. 152.

conformidad con lo dispuesto en el Capítulo;

IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y

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

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

No obstante que en la propia Ley laboral se señalan los objetivos o fines que puede tener la huelga; autores como Néstor de Buen, señalan que la huelga o mejor dicho, la suspensión del trabajo "como medida de presión, decidida en forma colectiva, constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades. Puede intentar, bien la mejoría, bien el cumplimiento de las condiciones de trabajo y en ese caso tendrá

carácter laboral. A veces se trata, simplemente, de un acto de protesta, como generalmente ocurre con la huelga estudiantil, en ocasiones es la manera de expresar el repudio a un régimen político y el medio para lograr el cambio de las estructuras de gobierno. Se trata entonces de la huelga de masas."(98)

Como es de observarse, de todo lo anterior se desprende que la huelga es un medio de acción directa del sector obrero, tendiente a que el patrón o el grupo empresarial cumpla con sus exigencias; por ello la huelga es inherente al trabajador; pero no de manera individual sino colectiva. De manera individual, el derecho de huelga se traduce en el voto de cada trabajador de la negociación, a través de él éste manifiesta su conformidad o inconformidad con la huelga, para así formar el recuento de trabajadores que están a favor de la huelga y así poderla declarar existente o inexistente, dependiendo de que el número de trabajadores en favor de la huelga constituya o no la mayor parte de los que laboran en la negociación.

Por lo anterior consideramos que, impedir que cierta clase de trabajadores, aun cuando esten en favor de la huelga, no figuren en el recuento que se hace de la misma, es atentar contra éste derecho y contra el derecho del trabajo en general contra su fundamento, su esencia y sus fines, ya que la huelga,

(98) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 819.

según ya lo vimos anteriormente, es en último de los casos, el medio que ha permitido la expansión del derecho del trabajo a través de la acción directa del trabajador, lo cual no es posible en el caso de los trabajadores de confianza, pues, este derecho les está vedado. Esto último nos motiva a hacer un análisis más profundo de la situación de estos trabajadores frente al derecho de huelga, por ello hemos de tratar este punto en el inciso siguiente.

5.1 La Huelga y los Trabajadores de Confianza

Tajantemente la Ley Federal del Trabajo, priva a los trabajadores de confianza del derecho de huelga, al disponer en su artículo 183 los siguiente:

"Artículo 183. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga..."

Esta posición se reitera también por lo dispuesto en la fracción cuarta del artículo 931 del mencionado ordenamiento legal, al cual dispone que:

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

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza..."

La posición de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación corrobora lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, ello se observa en las siguientes tesis:

"HUELGA, LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CARECEN DE DERECHO A DECLARARLA. De la interpretación del conjunto de normas que integra la Ley Federal del Trabajo se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, porque así se deduce del artículo 183, que dispone que esta clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y el artículo 462, fracción II, que indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues, no tendría sentido estimar

que si pueden ir a la huelga si en el momento de recotar a los huelgistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciendose así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen voto en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores estan a favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la Ley es acorde con los principios que la inspiraron, porque en el artículo 9 se estatuyó quiénes son los trabajadores de confianza que resultan ser los directores, representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de aquél a quien sustituyen en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello la calidad de trabajadores y la protección de la Ley, no pueden ser considerados iguales a los demás que si estan facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que agregar, por último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en

número a los que no lo son, de lo que se sigue que siempre están en minoría."

Amparo en revisión 207/76. Sindicato de trabajadores de confianza de la Empresa Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril, 16 de febrero de 1977. Mayoría de votos. Disidente: Rafael Pérez Miravets.

"RECUESTO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OBJECIONES AL. Si bien es cierto que la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 183 determina que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectuen para determinar la mayoría en los casos de huelga, y que la fracción II del artículo 462 establece que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, lo cierto es que la circunstancia de que un trabajador sea o no de confianza, considerado que tal calidad depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le da al puesto,

constituye materia de objeción que debe hacerse valer en el momento de la diligencia del recuento, en la forma y términos de la fracción V del precitado artículo 462 del Código Laboral vigente."

En contra de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y de la postura asumida por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, doctrinalmente se ha considerado como inconstitucional lo dispuesto por la Ley en cuestión, en los artículos 183 y 931 ya citados anteriormente, puesto que, la Constitución al establecer en la fracción décimo séptima del apartado "A" del artículo 123 el derecho de huelga, lo hace de manera general y sin distinción alguna, además de que también se lesionan los derechos que tienen los trabajadores de confianza de ser oídos y vencidos, si ello procede, en juicio.

Por otra parte, consideramos que el sólo hecho de que en una relación de trabajo, se designe a una de las partes trabajador y a la otra patrón, implica que dichas partes han de tener intereses personales distintos; si admitimos esta consideración, entonces pierde fuerza el argumento que se ha sostenido del derecho de huelga, de que de participar en ésta, se mostrarían parciales al patrón.

Para Baltasar Cavazos, "sostener que un trabajador de confianza no debe de recontar en un movimiento de huelga

porque votaría a favor del patrón, equivale a sostener que un trabajador sindicalizado tampoco debería recomendar porque votaría a favor de los sindicatos."(99)

Para nosotros, el derecho de huelga debe establecerse en favor de todos aquéllos trabajadores a los cuales les concierne este movimiento y que en un momento dado también les afecta; como es el caso de los trabajadores de confianza, los cuales en caso de declararse inexistente la huelga, también se ven seriamente afectados por lo que respecta a sus salarios.

El que se les afecte su salario a este tipo de trabajadores con motivo de un movimiento huelguístico declarado inexistente y en el cual ellos no han intervenido, es una clara violación de la garantía de audiencia que ya no como trabajadores, sino como personas tienen de ser oídos y vencidos en juicio, lo cual es violatorio de nuestra constitución política.

Por todo lo anterior consideramos que los trabajadores de confianza, también deben participar en los movimientos de huelga, porque ésta en cierta forma también les afecta.

A efecto de establecer una comparación entre la regulación que en nuestro país la legislación laboral da a los

(99) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. p. 103.

trabajadores de confianza, y a la forma como se les ha regulado internacionalmente, en el siguiente capítulo hemos de hacer referencia a la legislación laboral de algunos países, únicamente por lo que concierne a los trabajadores de confianza.

CAPITULO V

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEGISLACION COMPARADA

En el presente capítulo hemos de hacer un breve estudio de la regulación jurídico-laboral que se ha dado a los trabajadores de confianza en algunos países latino americanos tales como la República Dominicana, Perú, Argentina y Uruguay, a efecto de establecer una comparación con la regulación jurídico laboral que se ha dado dentro de nuestro sistema a los mencionados trabajadores de confianza, con el propósito de ver los puntos en que se ha coincidido entre estas legislaciones así como aquellos que no han sido tomados en consideración por nuestra legislación y también en cuales han sido superadas las legislaciones extranjeras, por la nuestra.

1. Los Trabajadores de Confianza en la Legislación Laboral de la República Dominicana

En principio de cuentas, cabe afirmar que en la República Dominicana, si se da cumplimiento efectivo al principio de igualdad en el trabajo, pues, poco importa que de hecho y atendiendo a la naturaleza de las funciones que se desempeñan en la empresa, existan trabajadores que de acuerdo a nuestra legislación jurídico laboral, encuadren dentro de lo que se conoce como trabajadores de confianza, ya que en dicho

país la legislación laboral se establece de manera general para todo trabajador.

El doctor Guadalupe Hernández Rueda en uno de sus comentarios, confirma lo señalado con anterioridad, pues, señala que "la Ley Dominicana no se refiere específicamente a los trabajadores de confianza. Para ella todos son trabajadores amparados por el mismo régimen legal. Poco importa la tarea desempeñada; que el trabajador realice actividades estrechamente relacionadas o no en el funcionamiento interno de la empresa, o que tenga la representación del patrono, que de su labor dependa o esté en juego la existencia de la empresa, sus instalaciones o el orden esencial para el normal funcionamiento de la misma... Nuestra Ley no establece un régimen diferente para los empleados, los obreros, los altos empleados, los empleados de confianza, los técnicos, todos, para ella, son trabajadores. Incluso, el artículo 17 del Código de Trabajo, y el artículo 1 del reglamento 7676 para la aplicación del código, establecen que altos empleados, esto es, las personas que ejercen las funciones de dirección o inspección de labores, administradores, gerentes, directores y demás empleados que se consideran y son realmente los representantes del patrono o de la empresa en su relación con el resto del personal, son también trabajadores frente a la empresa que representa, con

las mismas obligaciones y derechos que un simple obrero".(100)

Por nuestra parte, consideramos que la legislación laboral Dominicana esta en un error al querer ver y tener por igual a un simple obrero, con un gerente o administrador, pues, en principio la responsabilidad de ambos es muy diferente, además de que no se toma en consideración un principio de derecho conforme al cual tan es injusto tratar de manera desigual a los iguales como es injusto tratar igual a los desiguales.

Por otro lado, consideramos apropiado que dentro de la legislación Dominicana se respete el principio de igualdad en el derecho, sin embargo, consideramos que este principio se debe establecer con ciertos derechos e instituciones que se apliquen de manera general a todo trabajador, pero también con otros que atiendan a la naturaleza e importancia de las funciones o actividades que se desempeñan en la empresa, como se hace dentro de nuestra legislación.

2. Los Trabajadores de Confianza en la Legislación Laboral del Perú

La legislación laboral del Perú, solamente toma en consideración a los trabajadores de confianza, por lo que

(100) Citados por CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. p. 115.

respecta a los altos empleados, que en nuestro ordenamiento laboral se conocen como trabajadores de confianza de cuello alto que regula el artículo 11 de nuestra Ley Federal del Trabajo; el resto de trabajadores de confianza no se toman en consideración y ni siquiera se enuncian por la legislación del Perú.

Los altos empleados en el Perú se han regulado por disposiciones jurisprudenciales y legales aisladas, que tomando en consideración el hecho de que los intereses de esta clase de empleados más que asemejarse a los intereses laborales, se identifican más con los intereses patronales, los han excluido del derecho a la estabilidad en el trabajo.

Atendiendo a aquéllas características dentro de las cuales se encuadran los altos empleados en la legislación peruana, éstas son las siguientes: en primer lugar, el alto empleado de confianza cuenta con la facultad de representar de manera general al empleador; goza además de un poder jerárquico; su subordinación es mínima; además se ha dicho, goza también de la exaltación del elemento intuito-personae.

Cuando en un empleado se presentan estas características, se le tiene como un alto empleado de confianza, lo cual lo priva del derecho a la estabilidad del empleo, justificándose esta privación en el hecho de que los altos empleados de confianza se consideran como el altergado

del patrono y sus intereses, como ya dijimos anteriormente se identifican más con éste que con los del trabajo, y por lo tanto permitirle el derecho a la estabilidad en el empleo sería tanto como defender intereses ajenos al trabajador.

Al respecto Baltasar Cavazos comenta que "la Ley de sociedades Mercantiles de Perú , excluye a los gerentes de empresas privadas del derecho a la estabilidad en el empleo. Así el artículo 177 de la Ley de Sociedades Mercantil, número 16123 de 27.07.66 al respecto dispone:

El nombramiento de gerente puede ser revocado en cualquier momento por el Directorio o por la Junta General, cualquiera que sea el organismo del que haya emanado dicho nombramiento. Es nula la disposición del Estatuto o del Acuerdo de la Junta General o del Distrito que establezca la irrevocabilidad del cargo de gerente o que imponga para su remoción una mayoría superior a la mayoría absoluta".(101)

En México no se desampara de manera tajante a los altos empleados de confianza, pues a diferencia de la legislación peruana, en nuestro país cuando dichos trabajadores son separados de su puesto sin motivo razonable de pérdida de confianza, pueden ejercitar la acción de indemnización como lo establece el artículo 185 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Consideremos que la Legislación Laboral, sea del país que sea, debe procurarle garantías mínimas a los trabajadores

de tal manera que éstos no queden totalmente desprotegidos, estimamos por ello muy justo que en la República del Perú se estableciera una acción indemnizatoria en favor de los altos empleados de confianza, cuando éstos sean despedidos sin motivo de pérdida de confianza.

3. Los trabajadores de Confianza en la Legislación laboral Argentina

Al respecto Guillermo Cabanellas expone que "cabe señalar que en la República de Argentina, dentro del orden legislativo, no hay instituciones privadas referidas a los llamados trabajadores de confianza, estableciéndose un mismo sistema legal para todos los subordinados, a lo que contribuye el hecho de que actualmente no hay régimen alguno legal que determine la estabilidad absoluta en el empleo; por lo que la prescindencia del trabajador por el patrono o empresario, puede ser fundada o no en justa causa; correspondiendo la indemnización, tarifada, sólo en el supuesto de que la disolución del contrato de trabajo sea sin invocación de causa, injustificada ésta o por motivo no imputable al trabajador."(102)

(101) *Ibidem.* p. 94.

(102) Citado por CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. Cit.* p. 86.

Consideramos que con la anterior cita, queda señalada cual es la situación de los trabajadores de confianza en la legislación laboral argentina, sin embargo, cabe mencionar que en algunos contratos colectivos de trabajo, de ese país, se toman en consideración estos trabajadores sólo para excluirlos del mismo, así como del derecho a la sindicalización; aclarando que todo esto se da sólo en atención a la fijación de las categorías profesionales. De esta manera en la Legislación laboral de Argentina por lo que respecta a los trabajadores de confianza, se limita a fijar la categoría con carácter profesional, siendo la actividad desarrollada del trabajador la que determina la exclusión.

4. Los trabajadores de Confianza en la Legislación Laboral del Uruguay

Baltasar Cavazos, comentado la legislación del Uruguay, señala que en ésta "la calificación de confianza, tiene un carácter muy amplio... Se presume que todo trabajador por el simple hecho de ingresar a una empresa, asume ciertos deberes que involucran un cierto grado de confianza. De tal suerte que se deposita confianza en los directivos y ejecutivos, en los técnicos, con carácter general; pero también suele extenderse dicha situación a los empleados de nivel medio y aún hasta los de menor grado inferior."(103)

(103) *Ibidem.* p. 106.

Por lo que respecta a los empleados medios o inferiores tienen de acuerdo a la Ley laboral el carácter de trabajadores, por ello tienen todos sus derechos y deberes y se les afecta solo muy relativamente; situación diferente, se presenta en el caso de los funcionarios de jerarquía superior.

El concepto de trabajador de confianza ha llegado a la legislación laboral del Uruguay a través de la ratificación de los convenios internacionales; ejemplo de ello es el convenio internacional número uno, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley número 8.950 , el literal a) del artículo 2o dice que sus disposiciones no son aplicables a las personas que ocupan un puesto de inspección, de dirección o un puesto de confianza, señalando, según se observa, categorías diferentes para los trabajadores industriales.

El artículo 4 del decreto del 29 de octubre de 1957, por su parte, enumera los empleados que por considerar que desempeñan una función de dirección o vigilancia o un puesto de confianza, no hay limitación en su jornada diaria de trabajo.

Dentro de la legislación laboral del Uruguay, los empleados superiores o de principal categoría son los que reciben trato un tanto diferente en relación con los empleados de categoría inferior y constituyen lo que se ha dado en llamar personal de dirección, denominándolos así la doctrina nacional del Uruguay.

Por su parte De Ferrari los denomina como "los altos funcionarios que unas veces sustituyen y otras representan al empleador y disponen, en el desempeño de sus tareas de cierto encumbramiento jerárquico y de cierta libertad de acción." (104)

"Por otro lado, el autor Américo Plá Rodríguez propone una clasificación en grandes categorías que pueden sintetizarse de la siguiente manera: a) personal de dirección; b) personal técnico; c) personal administrativo; d) personal obrero y e) personal de servicio." (105)

Confirmando la anterior cita, cabe señalar que dentro de la legislación laboral del Uruguay se ha establecido una reglamentación que consiste en una enumeración de los trabajadores anteriormente referidos, en el decreto del 10 de noviembre de 1943 y en el decreto de 29 de octubre de 1957, las cuales indican lo siguiente:

"Ocupan un cargo de dirección, vigilancia o confianza en la legislación laboral; los gerentes, subgerentes y contadores, asesores en general, altos empleados administrativos o técnicos que sustituyen a los gerentes, subgerentes, jefes o habilitados principales en la dirección o el mando del lugar de trabajo; el personal de secretaría que se

(104) *Ibidem* p. 103.

(105) *Ibidem*. p. 118.

halla afectado a la dirección o gerencia y que no sea meramente subalterno, los Jefes de sección, de departamentos, de taller, de equipos, de personal de máquinas, de personal de calderas o de personal de cuadrillas y subjefes, mientras reemplacen al jefe respectivo con la paga de éste."(106)

Dentro de la legislación laboral del Uruguay, también se encuentran regulados los llamados trabajadores de dirección o de especial confianza, los cuales no gozan del derecho a la Jornada máxima de ocho horas; tampoco pueden desempeñar actividades gremiales, aún cuando se les garantiza constitucionalmente su derecho a la sindicalización; por último, no están protegidos por el régimen de compensación por desocupación y bolsa de trabajo de la industria frigorífica.

Esta regulación que se da a los trabajadores mencionados, en realidad obedece a los convenios internacionales ratificados por la República del Uruguay.

Del estudio anterior se desprende que la situación de los trabajadores de confianza no ha sido materia de una regulación detallada en el derecho comparado, por lo que quedan considerados en ocasiones en el mismo plano en que se encuentran los demás trabajadores, o bien se les concede un trato especial de acuerdo a la naturaleza de sus funciones lo

(106) *Ibidem.* p. 105.

que hace que se les ubique en un plano diferente al de los demás trabajadores. No obstante, no existen normas específicas que se dediquen a una reglamentación en la cual los trabajadores de confianza estén considerados de una manera diferente de acuerdo al trabajo que desempeñan pero sin que ésto implique el hecho de negarles algunos derechos, colocándolos así en desigualdad frente a los demás trabajadores.

Por esta razón consideramos que la legislación laboral mexicana trata un poco más la condición de los trabajadores de confianza, aún cuando lo hace con algunas deficiencias como ya se vieron, sin embargo si éstas se corrigen harán que nuestra legislación laboral sea una de las más acertadas sobre la materia.

CONCLUSIONES

1. El artículo 123 constitucional regula a las relaciones laborales sin hacer una distinción entre los trabajadores de confianza con el resto de trabajadores, lo que significa que deben estar en un plano de igualdad.

2. Dentro de los fundamentos y fines del Derecho Individual del Trabajo encontramos que los elementos fundamentales de toda relación laboral se aplican a los trabajadores de confianza, en consecuencia, fuera de las modalidades impuestas por la naturaleza de los servicios que prestan, deben tener los mismos derechos que los demás trabajadores.

3. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, se aplicarán a los trabajadores de confianza, salvo cuando en el propio contrato colectivo se contenga una disposición que indique lo contrario, sin embargo, consideramos que no corresponde al patrón y al sindicato decir sobre esta situación, sino que, más bien, por tratarse de un beneficio establecido por la Ley en favor de los trabajadores de confianza, ha de corresponder a ellos decidir si se les aplica o no, a través de su consentimiento.

La anterior conclusión nos lleva a proponer la siguiente adición al artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, cuya primera parte indica que:

Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rige en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Adición:

Para el efecto se requiere el consentimiento expreso o tácito de los afectados.

Es expreso cuando verbalmente o por escrito se manifieste de manera indubitable su voluntad y tácito cuando a través de hechos o actos se presume la voluntad en forma cierta e inequívoca.

4. La participación en las utilidades de la empresa es un derecho que corresponde a todo trabajador, lo que debe de incluir a los trabajadores de confianza que ejercen funciones de dirección o administración, aún cuando para los mismos se establezcan límites que vayan de acuerdo a sus ingresos.

5. La estabilidad en el empleo no existe en relación con los trabajadores de confianza, quienes sólo tienen derecho a una indemnización en caso de despido, siempre y cuando no exista un motivo razonable de pérdida de confianza que pueda justificar la rescisión. Por ello, se deja al arbitrio de la autoridad que conoce del asunto resolver si se concretiza la hipótesis, aplicando conceptos subjetivos en detrimento de los derechos fundamentales del trabajador.

6. Los fundamentos y fines del Derecho Colectivo del Trabajo son aplicables a los trabajadores de confianza, quienes como todo grupo laboral requieren de instrumentos que sirvan para la defensa de sus intereses.

7. La sindicalización se establece de manera general en nuestra Constitución Política y por la Ley Federal del Trabajo, como un derecho en favor de todos los trabajadores, lo que incluye también a los de confianza, sin embargo, éstos no ejercen tal derecho a efecto de evitar que pueda constituir un motivo de pérdida de confianza, que de lugar a la terminación de su relación de trabajo.

8. El derecho de huelga está consignado en nuestra Constitución Política a favor de todos los trabajadores; contrariando este principio, la Ley Federal del Trabajo prácticamente excluye a los de confianza de este derecho, por lo tanto es necesaria una modificación que permita defender sus

intereses a través de la huelga.

Esta última conclusión nos lleva a proponer la siguiente adición al artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, que en su primer parte señala que:

Artículo 183. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga...

Adición:

Salvo que se trate de un conflicto promovido por ellos o su organización profesional.

9. En el derecho comparado no existe una regulación detallada de la situación laboral de los trabajadores de confianza, tratándolos en algunos casos como trabajadores ordinarios al margen de la disciplina laboral, por lo tanto si dentro de nuestra legislación obrera se hicieran las adiciones a los artículos 183 y 184, anteriormente propuestas con la finalidad de conceder a los de confianza todos los derechos que les corresponden, atendiendo desde luego a las modalidades derivadas de la naturaleza de sus funciones ésta se constituiría como el mejor ordenamiento y más completo en relación con este tema.

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

1. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985.
2. CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. T. I. Editores Libreros Bibliográfica Omeba, Argentina, 1963.
3. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Alcalá-Zamora y Castillo, Luis. Tratado de Política Laboral y Social. tercera edición, Heliasta, Argentina, 1982.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza. Jus, México, 1979.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Treinta y Cinco Lecciones de Derecho de Trabajo. cuarta edición. Trillas, México, 1985.
6. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. "Derecho Sustantivo". sexta edición, Fuentes Impresores, México, 1973.
7. CANTON MOLLER, Miguel. Los trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas editor, México, 1977.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Cuarta edición, Porrúa, México, 1981.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Fundamento de los Sindicatos. Porrúa, México, 1983.

10. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derechos del Trabajo. T.I. séptima edición, Porrúa, México, 1989.
11. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. décima edición, Porrúa, México, 1976.
12. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. octava edición, Porrúa, México, 1967.
13. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. T. I. octava edición, Porrúa, México, 1982.
14. DEVEALI, Mario L. El Derecho del Trabajo. "En su aplicación y sus tendencias". Astrea, Argentina, 1983.
15. DIAZ DE OLGUIN, Magdalena. Notas Para la Interpretación del Artículo Noveno de la Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1974.
16. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa, México, 1985.
17. GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales. Porrúa, México, 1971.
18. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. décima edición, Porrúa, México, 1980.
19. MORALES SALDANA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas, México, 1987.

20. KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. segunda edición, Ediciones De Palma, Argentina, 1968.
21. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa, México, 1983.
22. NOUGUER, Narciso. La Jornada de Ocho Horas. Ley, Argentina, 1971.
23. PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. "Individual y Colectivo". Porrúa, México, 1975.
24. RUPRECHT, Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. U.N.A.M. México, 1980.
25. RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y Las Instituciones que Genera. Velux México, s.a.s.
26. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. segunda edición, Pac, México, 1985.
27. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral", Porrúa, México, 1972.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Partido Revolucionario Institucional. México, 1988.
2. Ley Federal del Trabajo de 1931, publicación de la Revista Mexicana del Trabajo. T. IV. de la S.T.P.S. abril-Junio de 1981.
3. Ley Federal del Trabajo de 1970. comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. quincuagésima sexta edición. Porrúa, México, 1987.
4. Ley Federal del Trabajo. Comentada, Tematizada y Sistematizada por Baltasar Cavazos Flores y otros. décimo séptima edición, trillas, México, 1984.