

311
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**EL PAGO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO
A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ALEJANDRO GARCIA ORDOÑEZ**

CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.

1992

FALLA EN ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

EL PAGO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

INTRODUCCION GENERAL

CAPITULO I.-

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1	EDAD ANTIGUA	1
1.2	EDAD MEDIA	2
1.3	EDAD MODERNA	
	a).- Francia	5
	b).- La Revolución Industrial.	9
	c).- La primera Guerra Mundial, a la crea- ción del Tratado de Versalles	12
1.4	EN MEXICO	
	a).- La Colonia	14
	b).- Epoca Independiente.	16
	c).- Epoca Revolucionaria	19
	d).- Leyes de los Estados	22
	e).- La Constitución de 1917 y el artículo- 123	27

CAPITULO II.-

LAS CONDICIONES DE TRABAJO

II.1	EL TRABAJO INTELECTUAL Y MATERIAL	36
------	---	----

II.2	JORNADA DE TRABAJO	
	a).- Concepto.	40
	b).- Tipos de Jornada.	43
	c).- Duración.	46
II.3	EL SALARIO	
	a).- Concepto.	48
	b).- Tipos de Salario.	49
	c).- Normas Protectoras del Salario.	51
	d).- Integración del Salario de acuerdo a lo señalado por el artículo 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.	62
II.4	AGUINALDO.	73
II.5	VACACIONES	74
II.6	PRIMA VACACIONAL	76

CAPITULO III.-

ANALISIS JURIDICO DE LA NATURALEZA DEL TRABAJA
DOR DE CONFIANZA.

III.1	TRABAJADOR	
	a).- Concepto.	79
	b).- Elementos	79
III.2	PATRON	
	a).- Concepto	86
	b).- Elementos	87
	c).- Representantes del Patrón	88
	d).- Intermediarios.	90
	e).- Trabajador de Confianza	94

CAPITULO IV.-

LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y -
SU PAGO CORRESPONDIENTE.

IV.1	DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.	
	I.- Disposiciones generales	109
	a).- El artículo 123 Constitucional apar- tado "A" fracción I	111
	b).- Análisis del artículo 5° fracción -- II de la Ley Federal del Trabajo	112
	c).- Exposición de motivos de la Ley Fede- ral de Trabajo de 1970	113
	d).- Análisis del artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo.	115
	e).- Limitación de la jornada de trabajo en cuanto a la doctrina.	122
IV.2	PROCEDENCIA DEL PAGO, CUANDO EXCEDEN LA JORNADA LEGAL LOS TRABAJADORES DE CONFIAN- ZA.	
	II.- Disposiciones generales.	124
	a).- El tiempo extraordinario y su pago .	126
	b).- Modalidades entre trabajador en gene- ral y trabajador de confianza.	131
IV.3	JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES. .	135

CONCLUSIONES

INTRODUCCION

Desde mis primeras practicas como litigante en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en representación del trabajador en un conflicto laboral, derivado de un despido injustificado; me he encontrado que las partes en contienda, por costumbre centran su atención en acreditar o desvirtuar la procedencia del despido alegado por el trabajador, ya que es de vital importancia el punto litigioso del despido, en virtud de que puede generar graves consecuencias en el patrimonio del patrón. o a contrario-sensu, grandes beneficios al trabajador; por lo cual en muchas de las veces pasa a segundo término la controversia suscitada por las prestaciones accesorias reclamadas por el quejoso, tales como aguinaldo, vacaciones, y tiempo extraordinario, etc.

En la actualidad es común escuchar a un sinúmero de personas que su jornada de trabajo debe ser de ocho horas diarias, en consecuencia le restan importancia al tema que nos ocupa, toda vez que se encuentran acostumbrados a los nuevos sistemas que gozan, ignorando inclusive el motivo por el cual la jornada laboral se debe limitar.

En el capítulo primero de este trabajo, nos referimos a las condiciones en la cual se encontraban las personas para allegarse y satisfacer sus necesidades vitales, para él y su familia, especialmente, la forma en que les era regulada la prestación de sus servicios, por diversos ordenamientos para subsistir de su fuerza de trabajo, así como la metamorfosis que fueron --

sufriendo los sistemas de los países más importantes de Europa, hacia los -
trabajadores plenamente definidos.

Igualmente hacemos incipiente a las condiciones que prevalecieron con los
trabajadores mexicanos, desde la colonia con la presencia de los españoles,
así como los cambios que se fueron dando en las épocas independiente y revo-
lucionaria, haciendo acto de presencia los obreros y campesinos, como res-
puesta a las condiciones laborales injustas que los sujetaban, y precisamen-
te en ellos descanso el curso de la historia, para dignificar su calidad de
trabajadores en cuanto a su persona.

Posteriormente en el segundo capítulo, estudiamos los elementos del --
contrato de trabajo, tales como la jornada de trabajo, y salario; condicio-
nes laborales que consigna la Ley Federal del Trabajo, que deben prevalecer
en una relación obrero patronal como máximas permitidas.

Por otro lado, analizamos los sujetos en una relación contractual de -
trabajo, como es el caso del trabajador y patrón, especialmente las figu-
ras jurídicas de los representantes del patrón y del trabajador de confian-
za, siendo importante dejar bien claro cuales son los derechos que se encuen-
tran consignados en la Ley, para los trabajadores de esta clase.

Por último, en el capítulo cuarto, además del análisis efectuado, tra-
tamos de demostrar con apoyo legal, esto es, como se diría en materia de --
amparo, fundamentar y motivar con una sana lógica y una buena fe guardada

La inevitable procedencia del tiempo extraordinario a los trabajadores de confianza y las modalidades que le distinguen.

La idea de analizar las prestaciones a que tienen derecho los denominados trabajadores de confianza, surgió en nuestra práctica de litigio derivado de los innumerables laudos absolutorios dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje al pretender hacer una diferenciación inexistente entre trabajador lato y trabajador de confianza, cuando estos últimos reclaman el pago del tiempo extraordinario.

Esperamos que el presente trabajo llegue a ser de utilidad a las personas estudiosas de la materia, o interesadas de los derechos de los trabajadores, a efecto de que realicen una interpretación adecuada del Título Sexto, Capítulo II, de los trabajadores de confianza, y en lo particular del artículo 182 de nuestra Ley, según el criterio que se sustenta.

EL PAGO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO
A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

CAPITULO I ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

I.1 EDAD ANTIGUA

I.2 EDAD MEDIA

I.3 EDAD MODERNA

a).- Francia

b).- La revolución Industrial

c).- La primera Guerra Mundial, a la creación
del Tratado de Versalles

I.4 EN MEXICO

a).- La Colonia

b).- Epoca Independiente

c).- Epoca Revolucionaria

d).- Leyes de los Estados

e).- La Constitución de 1917 y el Artículo 123

EDAD ANTIGUA

La evolución histórica del hombre va íntimamente ligada al trabajo, desde las tribus nómadas a las sedentarias, creando asentamientos humanos que -- dieron origen a grandes ciudades, época en donde importaba guerrear y dominar territorios, resaltando el arte de la guerra, la política y la filosofía, ya que el trabajo siempre fue despreciado y destinado a los esclavos, al pueblo sojuzgado por el yugo de la guerra, perdedores, que iban convirtiéndose en -- esclavos a los cuales eran considerados cosas.

Al respecto al maestro José Dávalos nos señala que "se ha tratado de encontrar la causa del nacimiento de grandes ciudades, como Atenas, Grecia y Roma, y del porqué del Florecimiento de las ciencias y las artes, respaldadas por personalidades como Aristóteles, Platón, Tales de Mileto, Sócrates..."⁽¹⁾

Si los esclavos carecían de derechos, estando destinados al trabajo despreciable; a los hombres libres les correspondía cultivar las artes, la política, la filosofía, la guerra, estando distribuida de esta forma las cargas -- de las sociedades antiguas, resalta Roma al ubicar dentro del marco jurídico del derecho civil en las figuras de compra-venta, y arrendamiento a los esclavos, los caballos y las bestias de carga, pero tomando en cuenta la escases de esclavos y -- el considerable aumento de la población de hombres libres, sin que los primeros -- aumentaran en número, los hombres libres se dieron en arrendamiento con el obje--

(1) DAVALOS, JOSE. Derecho del Trabajo I. 3a. Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1990. pág. 5

to de que los arrendadores pudieran usar su energía de trabajo, de esta forma nacieron los contratos *LOCATIO CONDUCTIO OPERARIS* y *LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM*, que no eran otra cosa que los contratos de arrendamiento de las bestias, y que permitían la explotación del hombre por el hombre procurando su beneficio, al tener como denominador común la de proporcionar temporalmente y mediante remuneración, los objetos o energía de trabajo, que bien podríamos tomar como un esbozo de una regulación de trabajo, más no el antecedente directo del derecho del trabajo.

EDAD MEDIA

El sistema económico de la edad media estaba basado en lo que la historia de las ideas económicas ha sido denominado como el sistema de la economía de la ciudad, es decir, que la producción estaba encaminada a satisfacer necesidades perfectamente definidas, cuyos destinatarios eran precisamente los habitantes de la ciudad.

En esta época encontramos el sistema corporativo, que consiste en un grupo de individuos de la misma profesión, oficio o especialidad que se reunían para la defensa de sus intereses comunes, la corporación se encontraba integrada por tres clases sociales: la de los maestros; la de los compañeros y oficiales, y la de los aprendices.

Los maestros: eran los que dirigían las labores del taller, los que calculaban la producción, basándose en el sistema de clientes o posibles consumidores que dentro de la corporación existían.

Los compañeros eran propiamente los obreros, los que desempeñaban el -- trabajo mismo del taller.

Los aprendices eran los que se iniciaban en las labores propias del taller.

Como principales finalidades de las corporaciones o gremios, podríamos señalar:

A).- Defender el mercado de la ciudad, de los extranjeros o extraños a las corporaciones, evitando la libre concurrencia que iría en detrimento de las corporaciones.

B).- Impedir el trabajo a quienes no formaban parte de la corporación, ejerciendo una clara monopolización en el trabajo.

C).- Evitar la libre concurrencia de los maestros.

El grado de maestro se otorgaba a aquel que realizaba una verdadera -- obra maestra, que era calificada por un riguroso jurado, impidiéndole a los compañeros alcanzar tal grado, mismo que originó que los compañeros se agruparan -- formando las asociaciones de compañeros para defenderse de los maestros, que -- les hacían inaccesible su intervención en la producción.

Varios pensadores "consideran que el origen, tanto del que hoy se llama derecho individual, como colectivo del trabajo, se encuentra en la estructura y sobre todo en las formas de evolución que fueron adquiriendo las corporaciones -- medievales." (2)

(2) GONZALEZ CHERRY, GUILLERMO. Derecho del Trabajo. 4a. Edición. Bogotá Colombia, 1976. Editorial. Temis. pág. 10

Con el tiempo las corporaciones de oficios fueron fortaleciéndose debido a que se convierten en verdaderas empresas monopolistas, al controlar la producción, venta de mercancías, vigilando incluso las técnicas de producción para aumentar su calidad, desarrollando su más alto nivel en las ciudades populosas por su industria y comercio, pero debido a las contradicciones que se dieron en el seno mismo, crearon diferencias de clase que con el tiempo se fueron extinguiendo, al haber estado desempeñando funciones de regulación económica, social educativa, jurídicas, benéfico asistenciales, incluyendo la política en la lucha del Poder Real contra el feudalismo, ya que por su ayuda aseguraron considerables -- fueros para crear una estructura férrea que degeneró en oligarquía y fue aniquilada por la Revolución en nombre de la Libertad. (3)

La asociación de compañeros, la consideran diversos autores como el antecedente directo del sindicato, al respecto el maestro Mario de la Cueva sostiene que los compañeros y oficiales eran auténticos trabajadores de entonces y que las asociaciones de compañeros, "estas sí, antepasados ciertos de los sindicatos contemporáneos y a la celebración de diversos convenios que algo ... -- tienen que ver con nuestros contratos colectivos." (4)

Agrupaciones que se fueron extinguiendo por sus excesos y que vieron su culminación en Francia, mediante el Edicto de Turgot de 12 de Marzo de 1776 y -

(3) CFR CALDERA, RAFAEL. Derecho del Trabajo. 4a. Edición. Bogotá Colombia. -- Editorial Temis. 1976. pág. 10.

(4) CUEVA DE LA, MARIO. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 8a. Edición. -- México, 1982. Editorial Porrúa, S.A. Tomo I. pág. 6.

la publicación de la Ley Chapellier en Junio de 1791, cuando se prohibió el -- restablecimiento de las corporaciones, como el derecho de reunión para la defensa de sus intereses comunes.

EDAD MODERNA

A finales del Siglo XVIII, la doctrina liberal-individualista estuvo -- vigente en esta época, concepción filosófica de la sociedad y del hombre en -- donde renace la doctrina del derecho natural y los derechos del hombre que es la finalidad de las instituciones políticas y jurídicas.

Cabe hacer mención a lo señalado por Mario de la Cueva. "La humanidad -- debe a Rousseau el magnífico ginebrino autor del discurso sobre el origen y -- los fundamentos de la desigualdad entre los hombres y del Contrato Social, -- concepción política y jurídica del individualismo: los hombres son por natura -- leza libres e iguales, no obstante lo cual, al nacer son envueltos por las ca -- denas de la sociedad. Hubo una época en la historia en la que los hombres vi -- vieron en estado de naturaleza, de acuerdo con los principios de la idéntica -- libertad de todos y de la desigualdad natural de los derechos, una época en la que no existe ningún poder sobre ellos y en la que se desconocía el dominio -- del hombre sobre el hombre..." [5]

Esta concepción pugna porque se dejara al hombre el campo totalmente --

[5] CUEVA DE LA, MARTO. Ob. Cit. pág. 6 y 7

libre sin barrera o estorbo alguno que impidiera ejecutar sus actividades ya - que los pensadores sostentan que el hombre es un ser por naturaleza libre.

Las declaraciones Francesa y Mexicana realizadas en Francia en el año -- de 1789 y nuestro Decreto Constitucional de Apatzingan de 1814, respectivamente, elevaron esta doctrina liberal al rango de derechos universales del individuo ya que todo hombre posee por ese solo hecho, un conjunto de derechos eternos e inmutables y por tanto inalienables e imprescriptibles, siguiendo su estado natural.

Como defensores del derecho natural nos encontramos con LOCKE Y PUFENDORF quienes sostuvieron que el derecho de propiedad es uno de los derechos naturales del hombre, en respuesta al discurso de Rousseau referente a la creación de la propiedad privada, que sostenía que cuando un "hombre acotó un coto y -- dijo: esto es mío y excluyó del uso a los demás se perdieron la libertad y la igualdad..." (6)

Al igual que en Francia, en México se pugno por la libertad en favor de la burguesía, los mercantilistas lucharon por la libertad de industria y destrucción de las barreras que se oponían a su desarrollo, teniendo como precursores a los fisiócratas, afirmaban que existía un orden natural universal que abarcaba la vida social y la económico-social, establecida por la providencia divina que consistía en un conjunto de leyes naturales que harían la felicidad de los hombres.

 (6) CUEVÁ DE LA, MARTO. Ob. Cit. pág. 7

Al no tener límite la burguesía en ese régimen individual de libertades, argumentaban que el hombre debería estar libre totalmente y que al Estado le correspondía vigilar el respeto al orden natural. ESTADO-GENDARME. Laisser Faire, Laisser-Passer, dejar hacer dejar pasar, fórmula legada por los fisiócratas al sistema económico liberal.

Adam Smith, precursor de la escuela económico-liberal, al ser el principal exponente de la fisiocracia al afirmar que los hombres son por naturaleza iguales los unos de los otros y libres; deben continuar siéndolo, a fin de que cada uno busque libremente y sin ninguna interferencia su bienestar y su felicidad, sin más limitaciones que el respeto a la idéntica libertad de los demás.

Este régimen europeo individualista en beneficio de la clase burguesa -- fue encadenado el derecho del trabajo, al impedir a la clase obrera el poder vivir de su salario en forma digna y humana, asociarse y pedir mejores condiciones laborales.

LA LEY CHAPELLIER.- Argumenta en su exposición de motivos que: No existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y en general la colectividad, instrumento que cumplió en su tiempo con el fin que perseguía al negarle a la clase trabajadora las libertades de coalición y asociación -- sindical, evitando que llegaran a organizarse para exigir mejores condiciones de trabajo.

La clase burguesa no estando satisfecha aún con el hambre de los trabajadores, y con el pretexto de asegurar las leyes económicas naturales y garantizar sus libertades industriales, creó el Código Penal.

EL CODIGO PENAL.- Instrumento-verdugo de la clase trabajadora, al impedir mediante castigos severos cualquier acto o actos de los trabajadores para obtener condiciones de trabajo y salarios justos, reprimiendo cualquier manifestación de descontento en la clase proletaria, toda vez que el salario era determinado por la ley de la oferta y la demanda, a la que nada ni nadie podía oponerse, principio regulado por la ciencia económica.

El régimen del liberamismo que se distinguió de cualquier forma de gobierno, el estado-policía, argumenta que el derecho natural nos señala que --ninguna persona puede ser obligada a trabajar, ya que cada hombre es libre -- para arrendar su trabajo o quedar inactivo, principio que era garantizado por el Estado al cuidar las libertades que gozaban la clase obrera y que con el paso del tiempo fue roto el velo que lo cubría, dado que si no podía ser contratado, tampoco podía exigir; la contratación de los trabajadores fue regulada por el Derecho Civil.

EL CODIGO CIVIL.- Con el pretexto de que la ley es igual para todos, absorbió los contratos celebrados entre empleados y empleadores, ubicándolos en la figura jurídica del arrendamiento, en los cuales no se reflejó mejoría alguna de los males padecidos por el trabajador. Porque la libre contratación jamás existió, ya que el trabajador azotado por los flajelos de la miseria se tenía que someter a la voluntad del patrón, de esta forma era obligado a trabajar jornadas inhumanas de catorce o más horas, recibiendo a cambio reducciones al salario infame que percibían, al permitirle única y exclusivamente su subsistencia.

REVOLUCION INDUSTRIAL

Al comienzo del Siglo XIX, se sufre la transición del pensamiento humano, al pasar de la doctrina liberal individualista en donde tenía vigencia el derecho natural; la lucha de clases antagonicas, como consecuencia del nacimiento de la propiedad privada que dividió a los hombres en propietarios y los sin-tierras creando dos clases sociales completamente distintas, acarreado una con-tienda constante entre sí y --que a la fecha aún vemos entre el empleador y el- empleado.

Mario de la Cueva, señala "la lucha de clases es la ley de la historia - de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada y de la consecuen-te explotación del hombre por el hombre"... (7)

El capitalista y el proletariado, irreconciliables entre sí; dada su na-turalaleza, el dueño del capital y quienes vivían del producto de su fuerza de tra-bajo. El trabajador ha sido y fue azotado por el burgues y la tolerancia del Es-tado, al encontrarse como vigilante solamente con sus principios de Laisser-Fai-re, Laisser-Passer, siempre y cuando los trabajadores no se agruparan para for-mar coaliciones, sindicatos y ejercer la huelga, que eran considerados ilícitos- y por tanto combatidos por sus ejércitos.

Al encontrarse en franca desventaja la clase obrera ante la imponente --

 (7) CUEVA DE LA, MARIO. Ob. Cit. pág. 12

burguesía, luchó incansable con todo lo que le era permitido por el Derecho y el Estado, incluso usando la asociación sindical y el movimiento de huelga que era prohibido, por lo que fueron perseguidos y en muchas veces encarcelados gran número de trabajadores que fueron los caudillos de la Libertad Sindical y el Derecho de Huelga, que en la actualidad gozamos.

En los siglos XVIII y principios del XIX, la doctrina liberal-individualista era total, pero debido a los resultados originados durante este tiempo, - en perjuicio del pueblo, se pusieron en tela de juicio sus principios; distinguiéndose de los pensadores existentes de la época CARLOS MARX Y FEDERICO ENGELS con su doctrina, que denominaron Socialismo Científico; de igual forma destacaron los pensadores ROBERTO OWEN, LUIS LEBLANC, SIMONDI, SAINT SIMON y otros -- con el Socialismo Utópico.

Marx puso en relieve que los efectos de la revolución industrial se dieron al paso del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña como los gremios, con número limitado de trabajadores a la producción industrial, por las máquinas en las fábricas, donde se aglomeraban infinidad de trabajadores, en la cual se gestó la rebeldía contra la injusticia-consecuencia del murmullo de las conversaciones y de la contemplación de los -- accidentes, cuya causa eran las máquinas, el salario miserable que percibían por la prestación de sus servicios, la jornada de trabajo inhumana, digna de las -- bestias de carga, que superaba hasta las quince horas, los orilló a unirse y -- agruparse para reclamar condiciones de trabajo más humanas.

Lo anterior y diversas corrientes socialistas sostenidas por los pensados-

dores, les fue germinando al proletariado la semilla de la extinción y exterminio de la economía liberal y el inicio de la lucha con la burguesía.

El acontecimiento trascendental para que continuaran con el movimiento obrero, lo marcó el MANIFIESTO COMUNISTA de Carlos Marx y Federico Engels, en virtud de que logra despertar a la clase oprimida a la clase obrera impulsándola a obtener la justicia de clase; determinando con esto el curso de la historia.

La influencia generada por el Manifiesto Comunista llevó al movimiento obrero francés a la proposición de varios principios donde se encontraba la idea del derecho del trabajo, la asociación y sindicación.

"Francia e Inglaterra reconocieron la libertad de asociación a inicios del Siglo XIX, al derogar normas penales que sancionaban la formación de los Sindicatos y las huelgas, pero fue hasta fines del siglo cuando los trabajadores pudieron asociarse libremente sin que fueran perseguidos por el Estado, siendo asociaciones de hecho más no de derecho, ya que no les fue reconocida personalidad jurídica alguna, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo".⁽⁸⁾

Los trabajadores podían suspender su trabajo, pero no podían paralizar las actividades de la empresa, a lo que el Estado acudía en auxilio del burgués -- para que contratara nuevos trabajadores, facultándolo además para rescindir los contratos de arrendamiento.

(8) CUEVA DE LA, MARIO. Ob. Cit. pág. 18

LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL A LA
CREACION DEL TRATADO DE VERSALLES

Al estallamiento de la primera gran guerra mundial el derecho del trabajo avanzó a pasos muy lentos, toda vez que interviene el Estado en la economía en forma directa para mantener sus ejércitos, y acabar de plano con el principio de dejar hacer, dejar pasar y con la influencia del liberalismo en el desarrollo del derecho del trabajo

A partir del año de 1914 al comienzo de la guerra, los trabajadores -- como clase social se encontraban plenamente definidos, como resultado del fenómeno de la industrialización, por lo que se vieron en la necesidad de protegerse de los empresarios, tomando en cuenta las excesivas jornadas de trabajo a las que se veían obligados a laborar, y si esto no bastara, el salario tan raquítico que recibían a cambio de su jornal, que literalmente permitía una subsistencia inhumana.

Las organizaciones existentes pugnaron siempre que en el Tratado de Paz que se pusiera fin a la guerra, se estableciera un capítulo especial para la protección de los trabajadores, mismas que vieron cristalizadas sus esfuerzos con la creación de la Organización Internacional del Trabajo incorporada a la parte XII del Tratado de Paz de Versalles, celebrado el 28 de junio del año de 1919, en donde se encuentra la constitución de la organización.

El antecedente directo del OIT sostiene el maestro José Barroso Figueroa que fue precisamente la integración de las organizaciones que celebraron el Con

greso de Bruselas, y que perseguían promover leyes del trabajo, mismas que se constituyeron en el mes de Julio de 1900, fundando la Asociación Internacional del Trabajo. (9)

El maestro José Dávalos, nos señala que en el año de 1901, en el Congreso de Bruselas se creó una Asociación Internacional para la Protección legal de los Trabajadores, que tenía sus oficinas en Basilea, Suiza, realizando en Berna varias conferencias diplomáticas que crearon en el año de 1906 la celebración de los dos primeros convenios internacionales, el primero sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y menores, y el segundo sobre el empleo del fósforo blanco en la fabricación de cerillo (10). Pero debido a la guerra se interrumpieron sus actividades.

Consideramos importante mencionar que si bien es cierto, que la Organización Internacional del Trabajo tiene un papel importantísimo dentro de las relaciones conexas entre los estados y el trabajador universal, cumple acertadamente con el fin por el cual fue creada al buscar esmeradamente la protección internacional de la clase trabajadora, para que esta sirva de apoyo a todo el deseo de los pueblos; mantener la paz y la justicia social.

México se anticipa dos años a la Constitución Alemana de 1919, y de toda Europa con el nacimiento y promulgación de la Constitución de 1917, y su capítulo especial de trabajo en el apartado "A" del Artículo 123.

(9) CFR BARROSO FIGUEROA, JOSE. Derecho Internacional del Trabajo. México, -- 1987. Editorial, Porrúa, S. A. pág. 18

(10) DAVALOS, JOSE. Ob. Cit. pág. 45

LA COLONIA

Al referirnos a la Nueva España, tocando el tema que nos ocupa es imprescindible pasar por alto la forma y terminos en que fue controlada la fuerza de trabajo de los indios por parte de los encomenderos, españoles que establecieron su gobierno colonial y consecuentemente el régimen corporativo que prevalecía -- en Europa con pequeñas diferencias. En España las corporaciones gozaban de autonomía con libertad para regular tanto la producción como las relaciones de trabajo de los aprendices y compañeros, en cambio en la Nueva España la regulación la efectuaron a través de las ordenanzas de los gremios para tener debidamente controlada la actividad de los indios.

Ha quedado plasmado el reconocimiento que desempeñaron las leyes de -- indias derivadas del pensamiento de la Reina Isabel La Católica, y que fueron encaminados a la protección del indio de América, por la despiadada explotación -- que recibieron por los españoles-conquistadores, con su siempre insaciable hambre de riqueza.

Las leyes de Indias son documentos de gran valor para el derecho del -- trabajo, reliquia histórica, que contiene disposiciones protectoras para los indígenas, tales como: Libertad de Trabajo, Jornada de Trabajo, el aseguramiento de la percepción efectiva del salario, el salario mínimo y la prohibición de las tiendas de raya, en sí actos benevolentes de misericordia por los conquistadores ya que las citadas leyes debían obedecerse más no cumplirse, en virtud de que -- siempre prevaleció un abismo de desigualdad en cualquier orden llámese político-económico y social, diferencias que fueron perfectamente marcadas y definidas -- entre el conquistado y conquistador.

El Maestro Trueba Urbina al comentar las Leyes de Indias, sostiene y dice "Si un servicio administrativo y una inspección rigurosa encaminada a controlar - la eficacia de las actuales leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo - eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cual sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época, que seguramente no habían asimilado del cristianismo el espíritu ardiente de la caridad, limitándose a un culto seco y -- rutinario.

Dos obstáculos impedían que se ejecutaran llanamente: la resistencia inerte e incommovible de los explotadores del trabajo servil de los indios y la incapacidad de estos infelices para tomar la responsabilidad de su propia libertad y la - dirección o elección de sus tareas." (11)

Las ordenanzas de gremios al igual que las europeas, al desvanecerse el -- velo de protección y tutela del Estado de la cual gozaban, cayeron en desuso, en - parte por lo mencionado y por la otra, a pesar de que dictaron innumerables ordenanzas para mejorar las condiciones de los trabajadores como la libertad de trabajo de los indígenas, mestizos y criollos;... Ley de 8 de Junio de 1812, que autorizo "a todos los hombres avecinados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio." (12)

(11) TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, - S.A., México. 1987. pág. 45.

(12) DAVALOS, JOSE. Ob. Cit. pág. 54.

EPOCA INDEPENDIENTE

El estallamiento de la revolución independiente puso de manifiesto el fin que perseguían las clases explotadas, como el establecimiento de instituciones políticas revolucionarias, persiguiendo con gran aínco la liberación del -- pueblo mexicano de la corona española.

Hidalgo como principal iniciador de los insurgentes en sus primeras etapas marco la historia al decretar en Valladolid, el día 19 de Octubre de 1810 - la abolición de la esclavitud: continuando con el movimiento iniciado por Hidalgo, Don José María Morelos y Pavón encausando el citado movimiento hacia una revolución democrática y teniendo el honor de haber elevado a Ley Constitucional los derechos del Hombre y el Ciudadano, en el Decreto Constitucional de Apatzingan.

El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación, presentado por Morelos al Congreso de Anahuac, señala:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la -- opulencia y la indigencia, y de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, -- que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". (13)

Pero esto no es suficiente para generar el derecho del trabajo a pesar-

 (13) DAVALOS, JOSE, Ob. Cit. pág. 55 y 56

del gran sentido social de Morelos, dado que las condiciones sociales del - - México Independiente no sufrieron ningún cambio, dándose solamente la desvincu-
lación política de España, y en consecuencia se continuaron aplicando las - --
Leyes de Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y sus normas com-
plementarias, esto es, continuó vigente el derecho español de la colonia; - -
actos que en lugar de mejorar las condiciones de trabajo del pueblo se volvie-
ron todavía más precarias al aumentar la jornada de trabajo a dieciocho horas.

Otro gran movimiento fue la revolución de Ayutla a efecto de conseguir
el derrocamiento del dictador Santa Ana para obtener el reconocimiento de los-
derechos fundamentales del hombre, mismo que vio cristalizado sus esfuerzos y-
represento el triunfo del pensamiento individualista y liberal de aquella --
época.

Lanzado del poder el dictador, se convocó a un congreso constituyente en
el año de 1856 y 1857, de donde surgieron disposiciones de gran trascendencia -
y ocupandonos de los artículo CUARTO, QUINTO Y NOVENO, que se refieren a la li-
bertad de profesión, industria y trabajo, el principio de que "nadie puede ser-
obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución". (14)

El Congreso Constituyente se cuestionó el derecho del trabajo, pero debi-
do a las ideas individualistas que defendían la propiedad privada y el sistema -
económico liberal no fue posible su reconocimiento.

(14) CFR. DAVALÓS, JOSE. Ob. Cit. pág. 75

Ignacio L. Vallarta suscitó en brillante discurso: expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la necesidad de acudir en su auxilio, y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, confundió el problema de la libertad de industria con la protección al trabajo, concluyendo de esta manera "en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la Ley". (15)

El estatuto provisional del imperio que suscribió el archiduque Maximiliano de Hamsburgo, el 10 de Abril de 1865, con gran sentido social persiguió el desarrollo de la Nación, sobre la base de proteger a trabajadores y campesinos, en sus artículos 69 y 70 integrados al capítulo de LAS GARANTIAS INDIVIDUALES, prohibió los trabajos gratuitos y forzados y previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. (16)

Precisamente en el año de 1865, también durante el imperio de Maximiliano expidió una Ley del Trabajo del Imperio, en la cual consigna la libertad de los campesinos en separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestan sus servicios, una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, estableció el descanso obligatorio el domingo, el pago del salario deberá ser en efectivo, etc.,... disposiciones que a la postre quedaron como buenas intenciones, porque no fueron cumplidas.

(15) CUEVA DE LA, MARIO. Ob. Cit. pág. 41

(16) Idem. pág. 41

El Código Civil de 1870, trato de dignificar a la clase trabajadora, al declarar que el trabajo en ningún momento podía equipararse al contrato de arrendamiento, ya que el hombre no es igual a una cosa, situación que en nada mejoró las condiciones laborales de la clase trabajadora, ya que en un sólo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. [17]

A pesar de las intensas propocisiones dirigidas a la creación de un derecho social no fue posible que en esta época surgiera realmente un verdadero derecho del trabajo, esto significa que no hayan dado las condiciones necesarias para que naciera, sino que el gobierno del General Porfirio Díaz aliado a la burguesía, siempre representó los intereses de los capitalistas sin permitirse mirar al pueblo de México y a la clase trabajadora, debido a las injusticias que por largos años le echaban a costas al incansable trabajador, el año de 1906 fue testigo del despertar del pueblo mexicano.

Los obreros mineros de Cananea, se declararon en huelga para obtener mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos y como resultado, quedo en la historia plasmada la forma en que fue aplastada la insurrección de los trabajadores por las tropas norteamericanas durante el Ministerio del Bogernador Izabal en Sonora:

Otro movimiento fue en la Industria Textil en la Ciudad de Puebla, al imponer la clase patronal un reglamento de fábrica que eliminaba la libertad y

(17) CFR DAVALOS, JOSE: Ob. Cit. Pág. 58.

dignidad de los trabajadores, pero los patrones se declararon en paro general, por tanto los trabajadores se vieron en la necesidad de acudir al entonces Presidente Porfirio Díaz a efecto de que solucionara el conflicto.

Mario de la Cueva señala que fue la última oportunidad que la clase trabajadora le dio al Gobierno de entonces, pero no supo aprovecharla; sellando - de esta forma su destino; la caída del Gobierno era cuestión de tiempo, ya -- que pudo señalar una ruta nueva para preparar una Legislación del Trabajo..⁽¹⁸⁾ pero continuó con su Gobierno aristócrata y le dio el triunfo a los empresarios.

En el mismo año de 1906, emana el manifiesto del partido liberal Mexicano, teniendo como precursor a Ricardo Flores Magón, quien realizó uno de los - documentos prerevolucionarios más importantes dirigido al derecho del trabajo en donde analiza todas y cada una de las condiciones de los obreros y campesinos proponiendo innumerables reformas tanto en lo político, agrario y del trabajo, sosteniendo lo siguiente: Proclamó mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; Prohibió trabajos a menores de 14 años; implantación de una jornada máxima de -- ocho horas; descanso dominical obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamenta-

 (18) CFR CUEVA DE LA, MARIO. Ob. Cit. pág. 43.

tación de la actividad de los medieros; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; indemnización sobre accidente de trabajo; higiene y seguridad a las fábricas y talleres; y habitaciones higiénicas para los trabajadores y muchos derechos en favor de la clase obrera que pronto quedaron plasmados de manera definitiva en nuestra Constitución Política de 1917, en donde nace verdaderamente nuestro derecho del trabajo.

LEYES DE LOS ESTADOS

Con el fin de buscar que este trabajo sea de lectura amena, solamente -- nos referiremos a las leyes estatales de la materia que nos ocupa, y que hayan sido claro antecedente del artículo 123 de nuestra Ley Fundamental de 1917.

promulgada

- A).- ESTADO DE JALISCO 7-October-1914
- B).- ESTADO DE VERACRUZ 19-October-1914
- C).- ESTADO DE YUCATAN 14-Mayo-1915

La legislación del trabajo promulgada en el Estado de Jalisco, le corresponde el privilegio de ser la primer Ley Laboral expedida en el territorio -- mexicano, aunque cabe hacer mención que con las leyes de Jalisco se inicia el -- movimiento legislativo de la Revolución Constitucionalista, y es a Don Miguel -- Aguirre Berlanga, Gobernador del Estado a quien debemos la primer Ley del tra-- bajo.

Es necesario mencionar la Ley de Dieguez, dictada por el General M. Do-- minguez quien estuvo presente en el movimiento obrero de Cananea. Esta Ley es -- limitada pues consigna solamente:

- a).- Descanso dominical
- b).- Descanso obligatorio
- c).- Vacaciones
- d).- Jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y almacenes de --

e).- *Capítulo de sanciones.*

LEY DEL TRABAJO DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA.

Siendo Gobernador del Estado de Jalisco Don Manuel Aguirre Berlanga, -- con fecha de 7 de Octubre de 1914, promulgó la primera Ley Laboral Mexicana, -- con el nombre de LEY DEL TRABAJO, esta Ley contemplo situaciones del contrato individual del trabajo, uno que otro precepto de previsión social y principalmente creó las Juntas Municipales, quienes fueron las entidades encargadas en resolver cualquier conflicto obrero-patronal.

En esta Ley predomina el término obrero al referirse al trabajador, ya que en su artículo primero define al trabajador como sigue "se entiende por -- obrero al trabajador, agrícola o industrial o de otro género, cuya labor no -- tenga fines administrativos," (19) Amén de los empleados de confianza.

Los puntos de mayor trascendencia de la Ley que comentamos: son la fijación de jornada máxima, jornada a destajo, salario mínimo, protección a los menores de edad, protección a la familia del trabajador, servicios sociales, -- riesgos profesionales, seguro social y la creación de las juntas municipales, -- esta Ley fue superada por decreto de 28 de diciembre de 1915 que reguló al salario mínimo que consistió en un peso veinticinco centavos, con excepción del --

(19) CASTORENA, J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. México, 1984. Imprenta - Didot, S. de R. L. pág. 47.

trabajador minero que sería de dos pesos, y el salario mínimo del campo se --
fijo en sesenta centavos.

Protección al salario.- Toda vez que el pago debía hacerse en moneda --
del curso legal, dió como resultado la prohibición de las tiendas de raya.

En el Estado de Veracruz, el 4 de Octubre de 1914, el Gobernador Manuel
Pérez Romero, implantó el descanso semanal y el 19 de Octubre de 1914, Don Cár-
dido Aguilar promulgó la Ley del Estado, estableciendo como jornada máxima de-
nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional las
escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, -
la organización de la justicia obrera, y la organización de los tribunales del
Trabajo a quienes llamaron juntas de Administración Civil, encargadas de oír -
las quejas de obreros y patrones, con facultades para dirimir las diferencias-
entre las partes.

Finalmente el 6 de Octubre de 1915, se promulgó la primera Ley de Aso--
ciaciones Profesionales, por Agustín Millán.

LEY DEL ESTADO DE YUCATÁN

En el Estado de Yucatán, el General Salvador Alvarado, en su carácter de
Gobernador del Estado, expidió las leyes que se conocieron como las cinco her--
manas; AGRARIA, DE CATASTRO, DE HACIENDA, DEL MUNICIPIO LIBRE y DEL TRABAJO, -
promulgada el 11 de Diciembre de 1915, además de ser la más completa de las que
hemos comentado, es el primer intento serio para una verdadera reforma social-
del trabajador mexicano.

La Ley del General Alvarado, fue uno de los movimientos constitucionalistas de mayor relevancia en el estado y en el país, por sus novedosos conceptos de los cuales vienen a resaltar los siguientes:

AUTORIDADES DEL TRABAJO.- Que se constituyeron por las juntas de conciliación y el tribunal de arbitraje, y el departamento del trabajo.

Esta Ley crea las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje; - "quienes fueron los organismos encargados en conocer y decidir de todos los conflictos del trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente en determinadas condiciones en los casos de conflicto económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin." (20)

El departamento del trabajo, tenía como finalidad el perfeccionamiento de la ley, suministrar información en los asuntos industriales, esto es, era un órgano de consulta para los tribunales de trabajo.

"La Ley de Alvarado reglamentó instituciones colectivas como: las asociaciones, contratos colectivos y huelgas, el derecho individual del trabajo, jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo, defensa de las --

[20] CUEVA DE LA, MARIO. Ob. Cit. pág. 46

retribuciones, el trabajo de las mujeres y menores, higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. (21)

Esta Ley como las anteriores consideramos que sirvieron para preparar - la legislación futura, específicamente la discusión y aprobación del artículo-123 de la Constitución de 1917.

(21) DAVALOS, JOSÉ. Ob. Cit. pág. 61

LA CONSTITUCIÓN DE 1917 Y EL ARTICULO 123

Nuestra Ley fundamental es el ave fénix de un pueblo sojuzgado, humillado y traicionado por sus gobernantes, que comunmente velaban por sus intereses particulares, sin tomar el parecer de un pueblo arotado por la miseria - desde la Guerra de Independencia, la Guerra de Reforma y finalmente la Revolución Constitucionalista, que significó el triunfo de la clase trabajadora y su reivindicación como persona.

El Maestro Mario de la Cueva, acertadamente sostiene "que al nacer nuestra declaración de derechos sociales, quien es la fuente del derecho agrario - y del derecho del trabajo, surge como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller." [22]

Nuestro Derecho del trabajo nació como un derecho nuevo renovador, creador de nuevos ideales en busca de la justicia social, para todo aquél que vive de su fuerza de trabajo.

Al triunfo de la Revolución Constitucionalista llevando al frente al -- Gobernador Venustiano Carranza, quien había comprendido que el pueblo no se -- conformaría con una victoria legalista y formal, el día 24 de septiembre de -- 1913, emitió un discurso:

[22] CFR CUEVA DE LA, MARIO. Ob. Cit. pág. 44

"Terminada la lucha armada a que -- convoca el Plan de Guadalupe, tendrá para principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases; queramos o no queramos nosotros mismos y opóngase las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que imponerse en nuestras masas; y no solo repartir las tierras y las riquezas nacionales, no es el sufragio efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado, es establecer la justicia, es buscar la igualdad; -- es la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional". (23)

Nuevamente el General Carranza en el mes de Diciembre de 1914, dicta el Decreto de Adiciones y reformas del Plan de Guadalupe, ofreciendo lo siguiente

- a).- Leyes agrarias que favorezcan la integración de la pequeña propiedad.
- b).- La extinción de latifundios.
- c).- La restitución d los pueblos de las tierras.
- d).- Leyes para mejorar las condiciones de los trabajadores rurales, -- obreros, mineros y toda clase de proletarios.
- e).- Revisar los Códigos, Civil, Penal y de Comercio. (24)

Carranza con los ideales de buscar mejoras en las condiciones de los -- trabajadores como se demuestra al convocar a una asamblea constituyente en el --

(23) DAVALOS, JOSE. Ob. Cit. pág. 62

(24) CFR DAVALOS, JOSE. Ob. Cit. pág. 62

mes de septiembre de 1916, al apoyarse en el artículo 33 de la Constitución de 1857, señalando que el pueblo tiene el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno.

El proyecto constitucional emitido por la asamblea, produjo gran decepción, toda vez que ninguna reforma social quedó asegurada, toda vez que se limitó a autorizar al Poder Legislativo a regular la materia del trabajo tal y como se desprende de la fracción X del artículo 73 de la Constitución de 1857, y agregó solamente el artículo quinto, que los trabajadores estaban obligados a cumplir el contrato hasta por un año.

En el año de 1916, estuvo precedido de cambios en beneficio de la clase proletaria, como el realizado en el mes de diciembre del mismo año, por las diputaciones de Veracruz y Yucatán al presentar iniciativas de reformas al artículo quinto, en donde la comisión dictaminadora incluía solamente la jornada de ocho horas, el trabajo nocturno industrial se volvió prohibido para las mujeres y niños y consigno el descanso hebdomadario o semanal.

En efecto, la comisión dictaminadora del proyecto del artículo quinto, dicto iniciativas en favor de la clase trabajadora pero en contra del dictamen emitido se inscribieron 14 oradores, iniciando el debate el Licenciado Fernando Lizardi, sosteniendo la celebre frase "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excedera de ocho horas, le quedaba el artículo exactamente como un par de pistolas a un santo cristo, la idea era que en la constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario". [25]

[25] DAVALOS, JOSE. Ob. Cit. pág. 63

Humberto Jara, diputado veracruzano, propuso la inclusión de los derechos de los trabajadores, en la constitución, sosteniendo principalmente:

"Que la jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento -- para significar que es bueno, que solo se trabaje ese número de horas; es para -- garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación, Dejemosle en libertad -- para que trabaje así ampliamente, dejemosle en libertad de que trabaje en la forma que lo convenga; los impugnadores de esta proposición quieren sencillamente, -- dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlos en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o -- dieciseis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo -- ni para atender a las imperiosas necesidades de su familia. Desde ahí resulta -- que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores si ustedes han presenciado alguna vez la salida de -- los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez como sale aquella gleba, malicenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría un voto en contra de la jornada -- máxima que proponemos". (26)

Héctor Victoria, diputado por Yucatán, quien estableció el contenido -- del artículo 123 Constitucional. sosteniendo que el artículo quinto se debería -- de legislar en materia de trabajo; comprendiendo la jornada máxima, salario, des-

(26) DAVALÓS, JOSE. Ob. Cit. pág. 63

canoso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje; prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, ...etc.

Froylán C. Manjarrez, señaló la idea que todo lo relacionado a los trabajadores se quitara del artículo quinto y se hiciera todo un título o capítulo en la Constitución. Idea que fue ratificada por diversos oradores.

Se siguieron los debates entre los opositores, quienes después de arduas y acaloradas polémicas lograron ponerse de acuerdo finalmente, y como consecuencia se formó la comisión redactora del proyecto del nuevo título sobre el trabajo, mismo que emitió un proyecto del artículo 123, el cual fue sometido a la consideración del Constituyente de Querétaro, quien lo aprobó el día 23 de Enero de 1917.

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El artículo 123, quien fue discutido y aprobado por la asamblea legislativa de Querétaro, por los ciento sesenta y tres diputados constituyentes; que lo integraron en la Constitución Social en el título sexto bajo el rubro de "EL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL", en donde se eleva a rango constitucional los logros obtenidos por la clase proletaria en los campos de batalla y como resultado a sus constantes sacrificios para alcanzar la siempre perseguida justicia social.

En la época actual el artículo 123 de nuestra Carta Magna, ha sufrido diversas reformas con el único afán necesario de obtener la justicia obrera; veamos el texto primitivo de nuestro artículo Constitucional:

ARTICULO 123.- (23-Enero-1917), El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las -- necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

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

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y -- para los jóvenes menores de dieciseis años. Queda también prohibido a unos y -- otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no -- podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciseis, tendrán -- como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce -- años no podrá ser objeto de contrato:

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

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las ho -- ras de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por -- ciento más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo ex-- -- traordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciseis años y las mujeres de cualquier edad, no serán

admitidas en esta clase de trabajos. (27)

Como se pudo notar, solamente nos referimos a los textos de las fracciones que son necesarias para el tema que nos ocupa toda vez que si revisamos el -- texto de nuestra Constitución vigente en su artículo 123, nos encontramos que no ha existido variación alguna en el fondo respecto a las fracciones que han sido -- descritas, de acuerdo a los debates y motivos que fueron tomados en cuenta por el Congreso Constituyente para su aprobación inmediata.

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "A".- Toda persona tiene derecho -- al trabajo digno y socialmente útil; a efecto, se promoveran la creación de em--- pleos 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 manera general todo contrato del trabajo:

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

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan -- prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial -- y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

(27) DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE.- Publicado bajo la Dirección del C. Fernando Romero García. Oficial Mayor del Congreso.

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciseis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;

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

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciseis años no serán admitidos en esta clase de trabajo;... [28]

Nuestro artículo 123, desde su creación ha protegido a la clase trabajadora, por eso han sostenido diversos autores que reivindica a la clase obrera como persona; de igual forma compartimos la opinión con el Maestro Trueba Urbina al señalar "la grandiosidad del derecho mexicano del trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestar un servicio a otro o viven de su trabajo..." [29]

En efecto, el trabajo no es una mercancía ni artículo de comercio, es una actividad humana protegida y tutelada por la ley.

[28] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 8a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1990. pág. 160

[29] TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. 4a. Edición. Corregida y Aumentada. México, 1983. Editorial Porrúa, S.A. pág. 108.

CAPITULO II LAS CONDICIONES DE TRABAJO

II.1 EL TRABAJO INTELECTUAL Y MATERIAL

II.2 JORNADA DE TRABAJO

- a).- Concepto
- b).- Tipos de Jornada
- c).- Duración

II.3 EL SALARIO

- a).- Concepto
- b).- Tipos de Salario
- c).- Normas Protectoras del Salario
- d).- Integración del salario de --
acuerdo a lo señalado por el -
artículo 84 y 89 de la Ley Fe-
deral del Trabajo.

II.4 AGUINALDO

II.5 VACACIONES

II.6 PRIMA VACACIONAL

CAPITULO II

LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Al referirnos a las condiciones de trabajo es hablar de salario y jornada laboral, así como la justa compensación de un jornal en forma remuneratoria.

Las condiciones de trabajo es el concepto general como lo señala la Ley y los elementos son el salario y la jornada; requisitos indispensables para dar origen a una relación de trabajo, consecuentemente a un contrato de trabajo, las condiciones del tema que nos ocupa son las circunstancias en que debe prestarse el trabajo, y si tomamos en cuenta que estas se dirigen a la prestación de un servicio de una persona a otra, inevitablemente volteamos a mirar el capítulo de exposición de motivos del artículo 123 -- Constitucional en los debates del Congreso Constituyente, donde resalta -- una jornada máxima de ocho horas diarias, para proteger la raza y reivindicar al trabajador en su calidad de hombre; así como el pago del salario en efectivo para que tuviera un ingreso decoroso.

Cabe hacer mención a lo que señala el maestro Mario de la Cueva al referirse a las condiciones de trabajo, sosteniendo que si se indaga sobre las fuentes y los fines de las normas de las condiciones de trabajo, "se observará que brotan sobre 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" (30)

En efecto, las condiciones de trabajo contempladas en nuestra legislación, de acuerdo al espíritu de su creación vienen a formar un tope a la clase patronal al evitar la imposición de jornadas inhumanas y mal remuneradas, al establecer las condiciones mínimas que deberá gozar toda persona que viva de su trabajo.

EL TRABAJO INTELECTUAL Y MATERIAL

Tomando en cuenta la evolución dinámica del Derecho del Trabajo, -- que ha hecho desaparecer casi totalmente el error de querer distinguir entre trabajo material y trabajo intelectual, podemos decir que en la actualidad tal distinción carecería de importancia jurídica, pues ambas actividades se encuentran reguladas en nuestra legislación.

Pero es el caso, de que en nuestra vida de litigio han surgido en -- más de una ocasión la distinción entre trabajo intelectual y material, teniendo como origen el Tribunal del Trabajo, al emitir laudos para determinar la procedencia del pago al jornal excedente intelectual o material.

(30) Cueva de la, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta -- Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. Tomo I pág. 266.

El maestro Rafael Caldera nos señala que resultaría fácil establecer quien es obrero y quien empleado, ya que nadie dudaría en calificar a un gerente como empleado y a un peón como obrero, pero en las zonas intermedias, la dificultad puede ser muy grande, porque en toda actividad humana hay un concurso de las potencias físicas y espirituales "No hay trabajo por simple que sea, donde no exista siquiera una mínima participación intelectual; ni esfuerzo intelectual por elevado que se suponga que no lleve consigo algún esfuerzo físico".^[31] Problemas de clasificación que son arduos y que a la fecha existen grandes confusiones.

Guillermo Cabanclas en el Diccionario de Derecho Usual, define al trabajo intelectual, como sigue; "propinamente el que despliega actividad mental como parte integrante de su trabajo, como los empleados directivos, asesores, contadores y cuantos planeen o proyecten las labores de una empresa y oficina; por extensión, el trabajo que cumplen los denominados empleados.

Por trabajo material nos señala en sentido estricto, al que se sirve de las manos en su tarea profesional o el que hace un esfuerzo muscular en su actividad laboral; con mayor amplitud, todo aquel que presta sus servicios donde no se precisan sino los sentidos y la normal aplicación de la

[31] CALDERA, RAFAEL.- Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Tercera Reimpresión. El Ateneo Pedro García, S.A. Tomo I. Argentina, 1972. - pág. 223.

atención humana, sin desplegar actividad mental ni presuponer ciertos -- estudios y cultura..." (32)

Hacemos incaple en la probable distinción entre trabajo intelectual y trabajo material en atención a que el propio juzgador al valorar las pruebas ofrecidas en un conflicto laboral, comúnmente olvida que en la actualidad en la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º -- expresamente señala "Trabajador es la persona física que presta a otra, -- física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de -- esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica -- requerido por cada profesión u oficio."

Al no existir diferencia entre trabajo intelectual o material, -- según la Ley todos son trabajadores con el goce pleno de los derechos -- que en ella consigna, en consecuencia nos vemos la razón de ser y menos -- jurídica en declarar la improcedencia en el pago del tiempo excedente -- que es reclamado por un trabajador de los denominados de confianza.

[32] CABANELAS, GUILLERMO. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Décima Cuarta Edición. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires -- Argentina, 1979. pág. 455.

JORNADA DE TRABAJO

En la actualidad no es común escuchar a las personas que su jornada de trabajo debe ser de ocho horas diarias, por lo que le restan importancia al tema que nos ocupa, ya que se encuentran acostumbradas a los nuevos sistemas que gozan, pero muchos ignoran, el porque la jornada de trabajo se debe limitar a ocho horas diarias como máximo, así como las condiciones de trabajo de otras épocas, cuando los obreros se sujetaban a jornadas inhumanas de diez, doce y catorce horas diarias, trabajadores -- que podían asemejarse a las bestias de carga debido a que la clase empleadora únicamente le permitía su subsistencia llevando consigo una vida miserable y paupérrima, tema al que nos referimos en el capítulo anterior; toda vez que la jornada de trabajo fue una de las piedras angulares de -- motivos del congreso constituyente de 1917 de nuestra Nación, en virtud -- de que, desde tiempo pasados ya existía preocupación de las excesivas -- jornadas de trabajo a las que estaban aprisionados los trabajadores, la clase obrera.

Robert Owen, precursor de la reducción de la jornada de trabajo, -- fue uno de los primeros que estableció en su fábrica la jornada de ocho -- horas de trabajo y consecuentemente la reducción de la duración del -- trabajo diario, aunque no obtuvo los resultados esperados, se distinguió -- como un gran humanista al igual que otros precursores que adquirieron un -- lugar notable en la historia.

CONCEPTO

Para nuestra legislación laboral, jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar el trabajo contratado.

El maestro Guillermo Camacho, sostiene que por jornada de trabajo "debe entenderse el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrono para prestarle sus servicios durante el día". [33]

En efecto, la jornada de trabajo es el punto clave de la relación-laboral y hace referencia al tiempo en que el trabajador debe de permanecer en su trabajo, ya que la jornada afecta directamente a la integración-física o mental, por cuanto que una jornada excesiva puede exigir al trabajador un esfuerzo prolongado con el tiempo, inclusive superior al que -- permiten las facultades físicas, minándose biológicamente al impedir llevar relaciones adecuadas con su familia y la sociedad; al hacer nugatorio-el derecho que deben de tener para dedicarse a otras actividades, como -- darle atención a su familia, llámese culturales, recreativas, descansos -- para recuperar las fuerzas perdidas, entre otras.

El trabajo excesivo implica el menoscavo de la fuerza física e im

[33] CAMACHO ENRIQUEZ, GUILLERMO. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Temis, Bogotá. D.E. 1961. pág. 372.

pide al trabajador desarrollarse íntegramente en su personalidad, debido a que afecta a todo trabajador por igual, ya sea si presta un trabajo de vigilancia o si se trata de un esfuerzo físico o de concentración mental.

En otro orden de ideas, acertadamente el maestro Luigi de Italia nos señala que "el horario de trabajo no puede ser llevado más allá de un determinado límite, sin grave decaimiento de las condiciones generales de la raza." [34]

Es justo el apuntamiento que nos señala el maestro Lupo Hernández al fijar en forma clara que "los motivos fundamentales que determinan la fijación de un máximo de duración del trabajo, guarda relación con la salud de los trabajadores, las posibilidades de desarrollar su cultura, la necesidad de atender sus relaciones familiares y los efectos perjudiciales que la propia industria acarrea: La fatiga." [35]

Sin duda, la prolongación de la jornada produce la fatiga muscular y el agotamiento mental del trabajador, y en su repetición puede determinar el debilitamiento orgánico y general del hombre. Precisamente por todos los daños que acarrea el trabajo desmedido, nuestra carta fundamental en el artículo 123 apartado "A". establece claramente:

[34] DE ITALIA, LUIGI. El Contrato del Trabajo. Trad. de Santiago Sentís Melendo. 2a. Edición. Edit. López Etchegoyen, 1946. pág. 204

[35] HERNÁNDEZ RUEDA, LUPO. Citado por CAVAZOS FLORES BLATÁZAR. Al Homenaje al Dr. Guillermo Cabanellas. El Derecho Laboral de Iberoamérica. Edit. Trillas, S.A. México, 1981. pág. 382.

- I.- *La duración de la jornada máxima será de ocho horas.*
- II.- *La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. -- Quedando prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.*

Como se desprende de lo anterior, nuestra Constitución fija la duración del trabajo en ocho horas por jornada diaria y la fracción segunda del precepto citado limita la duración de la jornada nocturna a siete horas, principios que fueron codificados en nuestra legislación laboral como se puede ver en el artículo 58 en donde en forma expresa señala "la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Precepto que generó diversas discusiones, más por parte de los -- abogados de la clase empresarial, antes de que se aprobara, al insistir en el principio del trabajo efectivo y que el artículo 58 dijera "la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio;" propuesta que no tuvo resultados en virtud de que la comisión sostuvo y dictó el texto señalado en el párrafo inmediato que antecede.

Cabe hacer mención a lo señalado por el maestro Miguel Bermúdez - Cisneros, respecto a la duración del trabajo, la jornada de trabajo; se debe entender el tiempo convenido por las partes, durante el cual el trabajador se encuentra al servicio o a las órdenes del patrón para cumplir -

el contrato o relación de trabajo. (36)

Igualmente, el maestro Euquerio Guerrero, con quien copartimos -- ideas al referirnos al tema en cita, quien dice que la jornada de trabajo "es el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo - intelectual o material". (37)

TIPOS DE JORNADA

La teoría de la jornada de trabajo se funda en el principio del - derecho social de proteger la vida y la salud de los trabajadores, así - como su justa compensación que mitigue en mínima parte la plusvalía" (38)

Nuestra Constitución en el artículo 123 apartado "A", en las fracciones I y II, señala que la jornada diurna será de ocho horas y la nocturna de siete pero no determinó ni el principio ni el fin, lo que permitió cierta facilidad para la creación de la jornada mixta.

-
- (36) CFR BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Edit. Cardenas. Editor y Distribuidor, México, pág. 67
- (37) CFR GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Tercera Edición. aumentada. Edit. Porrúa, S.A. México, 1983 pág. 119
- (38) TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta Edición corregida y aumentada. Editorial. Porrúa, S.A. México, 1983. pág. 286.

Nuestra legislación laboral define y precisa los tipos de jornada de la manera siguiente:

- A).- LA JORNADA DIURNA. Es la comprendida entre las siete y las veinte horas. (Art. 60)
- B).- JORNADA NOCTURNA.- Es la comprendida entre las veinte y las seis horas. (Art. 60)
- C).- LA JORNADA MIXTA.- Es la que comprende periodos de jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. (Art. 60)

La Ley establece una limitación a la jornada acatando a nuestra Constitución al señalar en el artículo 61 que la duración máxima de la jornada será: Ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, esta última es el resultado de las actividades empresariales que requieran de trabajo continuo en los centros de trabajo, dadas las jornadas diurnas y nocturnas.

JORNADA REDUCIDA.- Este tipo de jornada se aplica al trabajo de los menores de dieciséis años, quien tienen como jornada máxima seis horas, que se distribuye en periodos de tres, con descanso de una hora.

JORNADA ESPECIAL.- Es la que se encuentra tutelada por el artículo 59 de nuestra legislación laboral, y que permite ampliar la jornada

nada diaria, previo acuerdo entre el patrón y los trabajadores, sin rebasar la jornada máxima de cuarenta y ocho horas a la semana, esta jornada tiene su razón de ser, toda vez que permite que el trabajador descanse el sábado por la tarde, o en su defecto que labore la llamada semana inglesa de lunes a viernes únicamente, descansando en consecuencia los días sábados y domingos.

LA JORNADA DISCONTINUA.- Este tipo de jornada se interrumpe durante las horas de reposo o comidas, en donde el trabajador dispone libremente de este lapso de tiempo; por tanto existen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo.

LA JORNADA CONTINUA.- Es la jornada que no puede ser interrumpida como la jornada discontinua, aunque el artículo 63 señala que en todo trabajo continuo se deberá de conceder al trabajador media hora de descanso, cuando menos.

LA JORNADA DE EMERGENCIA O TIEMPO HUMANITARIO.- Esta no es otra cosa que la prolongación de la jornada ordinaria por motivo de algún siniestro o riesgo inminente en el cual se encuentre en peligro la vida de los trabajadores o del patrón, inclusive de la existencia misma de la fuente de trabajo, esta jornada se puede generar durante la jornada ordinaria o prolongarse la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males.

LA JORNADA EXTRAORDINARIA.- La regla el artículo 66 de la Ley, - al indicar que la jornada ordinaria podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, este tipo de jornada se origina por circunstancias -- especiales que pueden sustentarse en el interés económico del patrón o - bien por la necesidad de cumplir compromisos comerciales que exijan la - prolongación de la jornada ordinaria, aunque consideramos que el tiempo- extra también puede estar constituido no sólo por la prolongación de la- jornada, sino por las responsabilidades que le son encomendadas al tra- bajador en el desempeño de sus labores por el nombramiento o lugar que - ocupa dentro de la estructura económica de la empresa o negocio, al ver- se impedido en cumplir estrictamente la jornada legal dado que por el -- carácter de empleado de confianza, se ve obligado en muchas de las veces a doblar turnos día a día, llegándose a considerar por la costumbre, que ese horario es el normal para el trabajador de confianza, toda vez que - siempre se encuentra a disposición del patrón, efectuando en exceso el - cumplimiento de sus funciones o ejecución de su trabajo, que pocas veces es retribuida o compensada por el patrón.

DURACION DE LA JORNADA

El patrón y el trabajador son los sujetos de una relación labo- ral, y les corresponde fijar y acordar la jornada laboral, sin que exce- dan los máximos legales, aunque la ley no precisa que tipo de jornada, - debemos entender que se refiere a todas, además en la duración del tra- bajo pactado, se debe tomar en consideración la naturaleza y las cir--

cunstancias en que éste se debe prestar, a fin de que no sea notoriamente inhumana por lo excesiva que sea.

En efecto, la ley autoriza que ambas partes fijen la duración de la jornada de trabajo, pero en la práctica vemos que no es así, toda vez que el patrón en forma unilateral la determina de acuerdo a sus necesidades al presentarle el contrato al trabajador, quien se ve obligado a firmarlo de conformidad para ser aceptado, luego entonces consideramos que no se da ese acuerdo de voluntades que la ley señala en sentido estricto en la realidad, aunque el patrón pueda demostrar en términos jurídicos que se encuentra dentro del marco legal.

La jornada máxima de ocho horas es considerada como una jornada humanitaria de modo general; pero considerando la naturaleza del trabajo la jornada de trabajo deberá ser acorde con dicho trabajo, atendiendo a circunstancias tales como la peligrosidad que implique para la salud del trabajador, el desarrollo físico o mental que aplica y en caso de conflicto, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El derecho del trabajo, sin hacer comparación alguna con las demás disciplinas sociales, consideramos, que es el que reivindica a los trabajadores debido a la evolución dinámica que lo distingue ya que fija y tutela los derechos de la clase obrera al mantenerse a la vanguardia de la justicia social.

EL SALARIO

CONCEPTO

Etimológicamente la palabra salario viene de "SALTRIUM" de sal; - porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de ese producto, según el maestro Guillermo Cabanellas define el salario como "la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrón todos sus derechos sobre el trabajo realizado." (39)

Para el maestro español Manuel Alonso García, nos señala que técnicamente el salario deberá denominarse "retribución del trabajador", - pero sin renunciar al vocablo define al salario como, "la atribución patrimonial fijada legal o convencionalmente, o por vía mixta, que, como -- contraprestación nacida de la relación laboral, el empresario debe al -- trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por Este." (40)

Nuestra Ley Federal del Trabajo, precisa en el artículo 82 que - el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por-

[39] CABANELLAS GUILLERMO. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.* - Décima Cuarta Edición. Edit. Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. pág. 12.

[40] ALONSO GARCIA, MANUEL. *Curso de Derecho del Trabajo.* 4a. Edición - Editorial, Ediciones Ariel. Barcelona España, 1973. pág. 513.

su trabajo, precisamente la última palabra "Por su trabajo" es la que le da identidad al concepto de salario, en virtud de que siempre debe mantener una equivalencia con el trabajo contratado.

El concepto de nuestra legislación laboral encuentra su fundamento en nuestra carta fundamental en el artículo cinco al prescribir que "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento..."

De igual forma en la Ley Laboral en su artículo tercero dice: que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico-decoroso para el trabajador y su familia, que es un derecho y un deber social, ya que el trabajador vive y existe por la ejecución o fuerza de trabajo.

TIPOS DE SALARIO

El salario puede fijarse, de acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo, como sigue:

A).- POR UNIDAD DE TIEMPO.- Es cuando el trabajador percibe su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, esto es, el tiempo en que esta a disposición del patrón para prestar sus servicios, este tipo de salario es el que comúnmente rige en los centros de trabajo, ya que su forma de pago es la más generalizada.

B).- POR UNIDAD DE OBRA O DESTAJO.- Es el salario que se obtiene -- por la productividad del trabajador, y no por la prestación de servicios -- por un horario determinado, ya que este se genera por los resultados en la producción de unidades, cuando convenimos pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que elabore el trabajador y la suma total que genere -- el trabajador será el salario a percibir, de tal suerte que jamás percibirá una cantidad inferior al salario mínimo general.

C).- POR COMISION.- Este salario tiene como antecedente a los comisionistas de carácter mercantil regulados por la Ley Civil, que la mayoría de las veces este tipo de personas estaban sujetos a una clara relación de trabajo y que por el contrato de comisión mercantil celebrado quedaban de samparados por nuestra legislación laboral, quien con el afán de justicia social que la ha distinguido, los abraza y tutela en capítulo especial de nuestra ley actual tal y como se desprende del artículo 285, dicho lo -- cual, es el salario que se obtiene de las ventas realizadas por estos tra bajadores mediante una prima, al convenirse como salario un porcentaje so bre cada venta efectuada en beneficio del empresario, siempre dejando -- como base el salario mínimo general con el afán de proteger a estos tra- bajadores, como lo establece el artículo 85 y 90 de nuestra ley.

D).- A PRECIO ALZADO.- Este se produce cuando el trabajador seña-- la la cantidad por la ejecución de un trabajo determinado, generándose en cuanto sea materializado el mismo, igualmente debe percibir cuando menos-- el salario mínimo como lo establece el artículo 85.

E).- O DE CUALQUIER OTRA MANERA.- La ley siempre con ese carácter activo, adecuándose a las exigencias de la vida permite otras formas de pago como las de los trabajos especiales, es decir, el salario que se les cubre a los trabajadores de buques, ferrocarriles, autotransportes, por mencionar algunos que se les paga por viaje, por kilómetros recorridos, por temporadas o funciones que se aplican a los deportistas o artistas profesionales.

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

El salario debe ser remunerador, esto es, el que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, para proveer así mismo la educación de sus hijos.

Una de las grandes preocupaciones de la ley, ha sido proteger y tutelar los derechos de los trabajadores para dignificarlo como persona en busca de la justicia social, elevando su nivel de vida, protegiendo su patrimonio para que pueda vivir en compañía de su familia.

El salario es el punto vulnerable de la clase trabajadora, de ahí la necesidad del legislador en dictar normas para protegerlo, dentro de las cuales se contemplan en el Título II Capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo, que comentamos:

Artículo 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtue este derecho, es nula.

Una vez percibido el fruto de su trabajo, la clase obrera podrá -- disponer con toda libertad y a su alvedrío el destino al que haya encaminado su salario, limitando nuestra legislación al patrón e intervenir directa o indirectamente sobre el uso y goce del salario percibido por el trabajador.

Artículo 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable.-- lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables como lo señala el artículo 33 y 104 de la ley, especialmente es inaplicable cualquier estipulación que vaya en contra de la clase obrera y nuestra legislación, -- como percibir su salario ordinario, salarios devengados, siendo nulo de -- pleno derecho cualquier acuerdo o convenio, sin importar su forma o denominación.

Artículo 100.- El salario se pagará directamente al trabajador, -- Solo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como -- apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

Por lo establecido por el segundo párrafo en el artículo que se comenta la mayoría de los empresarios se niegan a cubrirles su pago a persona distinta del trabajador, exigiéndoles mayores requisitos que la propia ley establece como lo es la carta poder.

Artículo 101.- El salario en efectivo, deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Esta disposición se viola constantemente en la práctica, ya que en la actualidad muchos empresarios por comodidad y seguridad cubren los salarios a sus trabajadores mediante cheque, situación que consideramos válida ya que por ejecutoria no es causa de rescisión de la relación laboral.

Artículo 102.- Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario, que se pague en efectivo.

Esto no es más que un estímulo al trabajador por parte de su patrón conduciéndose con una lógica sana en el sentido de que las prestaciones en especie se otorgarán al trabajador independientemente del salario en efectivo por cuota diaria, ya que para que haya salario en especie tiene que existir el salario en efectivo, porque de lo contrario se estaría en contra de lo ordenado por la propia ley.

Artículo 103.- Los almacenes tiendas en que se expenda ropa, comestibles o artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

- I.- *La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;*
- II.- *Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;*
- III.- *Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y*
- IV.- *En el convenio determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.*

Este precepto es un estímulo para el trabajador por parte de la ley laboral, en virtud de que, nace esta norma por los motivos del congreso constituyente para la extinción de las tiendas de raya en donde se les cubría el "salario" a los trabajadores, mismo que se hacía en especie con los precios fijados por el patrón, llevando como resultado un endeudamiento desmesurado en perjuicio del trabajador, pero en la actualidad dicho artículo tiene como fin principal la de generar tiendas o almacenes para los trabajadores de determinadas empresas con precios de productos abajo del mercado, - V. gr. tienda UNAM, SARH. etc.

Artículo 103 Bis.- El ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, así mismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pagos de servicios por parte de los trabajadores.

Es la legitimación para la intervención del Estado y reglamentar la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores.

Artículo 104.- Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le de.

El salario del trabajador no se puede ceder al patrón o terceras personas, ya que - equivaldría aun descuento ilegal, y por tanto se debe pagar la totalidad del salario, de ahí la nulidad de pleno derecho de cualquiera que sea su forma o denominación.

Artículo 105.- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

En efecto, cuando el salario percibido es el mínimo general, dicho salario no es compensable, toda vez que se debe de cubrir íntegramente,

pero consideramos que si el salario es mayor si podríamos compensar con --- otras prestaciones tomando en cuenta lo señalado por el artículo 102 de --- nuestra ley.

Artículo 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

La exposición de motivos justifica la no suspensión del pago de salarios por parte del patrón ya que dicho pago existe siempre que el trabajador pone a disposición de otra persona su energía de trabajo, en tema anterior quedo claramente explicado el contenido de este artículo, así como la obligación patronal de realizar el pago de los salarios, por otro lado si el patrón viola este precepto se adecuarla a una rescisión de contrato por parte del trabajador por causas imputables al patrón, tal y como lo establece el artículo 51 Fracción V de la Ley en cita, hecho que le acarrearla -- graves perjuicios en el patrimonio de su negocio o empresa.

Artículo 107.- Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

En caso de permitirse las multas al trabajador nunca percibirían -- cantidad alguna en la aplicación de su energía de trabajo, dada la costumbre que adolece el patrón en el centro de trabajo al buscar siempre menores -- egresos y los máximos ingresos posibles; y no verían con malos ojos la -- imposición de multas hasta por llegar tarde a la fuente laboral, por tanto

queda prohibido al patrón imponer a sus trabajadores multas de cualquier tipo o naturaleza.

Artículo 108.- El pago del salario, se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

El lugar del pago del salario, es el lugar de la prestación de sus servicios, aunque de común acuerdo el patrón y trabajador pueden designar un lugar distinto siempre y cuando no sea una cantina o establecimiento -- comercial, ya que sería nulo por mandato constitucional, existe también la excepción que se aplica a los trabajadores que presten sus servicios en -- los lugares citados.

Artículo 109.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado -- por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de -- trabajo o inmediatamente después de su terminación.

La existencia de este artículo se debe para evitar que los patrones citen a sus trabajadores en días no laborables que vendría en perjuicio -- del patrimonio del trabajador al realizar gastos innecesarios para obtener el pago de su salario semanal o quincenal según el caso, al obligarlos a -- realizar su pago en términos del precepto citado, aunque en la realidad es violado constantemente por los empleadores alegando un sinnúmero de pretextos y excusas, retrasando el pago del salario devengado.

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores - están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenzan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor de 30% del excedente del salario mínimo.

II.- Pago de la renta a que se refiere el artículo 151, que no podrá exceder del 15% del salario.

III.- Pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional para la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Así mismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores de 30% del excedente del salario mínimo;

V.- Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y

VII.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

Este precepto es una clara manifestación de la Ley, en proteger el salario de los trabajadores, al autorizar descuentos que no vayan más allá del concepto remunerador del salario, tal y como lo establecen los artículos 85 y 90 de la Ley, evitando de esta forma descuentos excesivos - que vendrían en perjuicio de la clase trabajadora, aunque en ocasiones - se limita al propio trabajador en la obtención de créditos con sus patrones.

Artículo 111.- Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

Para que no exista duda alguna a la clase empresarial cuando estos otorguen algún préstamo a sus trabajadores, en virtud de que será infame cobrar intereses por algún préstamo otorgado, y previamente el trabajador sufriera descuentos en su salario, motivo por el cual esta prohibido, -- además si tomamos en cuenta que el salario siempre ha estado en gran desventaja con los precios que ridiculizan al salario mínimo por la espiral-inflacionaria que existe en nuestro país.

Artículo 112.- Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110 Fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

La inembargabilidad del salario es una norma protectora para y en beneficio de los trabajadores, ya que las deudas del patrón y los actos de comercio que realiza pueden generar la incertidumbre de embargo para los salarios de los trabajadores, pero con este dispositivo queda plenamente claro el carácter inembargable del salario, con la excepción que -- la propia Ley señala, las reglas anteriores tienen como objeto mantener el salario protegido y libre de gravamen para que pueda cumplir la finalidad económica y social a que está destinado.

Artículo 113.- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, - los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social sobre todos los bienes del patrón.

La preferencia de derechos de los trabajadores ante cualquier crédito, ya sea del Seguro Social, fiscal o real, es trascendental en virtud de que impide a los patrones los famosos autoembargos en sus bienes para burlar los derechos de los obreros cuando pretendán hacer efectivo un laudo por indemnizaciones o salarios.

Artículo 114.- Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, -- quiebra, suspensión de pagos o sucesión, La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Con este dispositivo se reitera la exclusiva competencia de los tribunales del trabajo para deducir los conflictos laborales, sin necesidad de que el propio trabajador se apersona en quiebras o concursos; bastando para hacer efectivo su crédito obrero, la orden de ejecución y embargo que dicte el C. Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

INTEGRACION DEL SALARIO DE ACUERDO A
LO SEÑALADO POR EL ARTICULO 84 Y 89
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Nos hemos referido al tema anterior al concepto de salario y siguiendo el contenido del artículo 82 de nuestra ley, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; de esta forma se dio fin a los innumerables debates por la clase patronal con la finalidad de buscar siempre la limitación del salario.

El salario o cuota diaria se incrementa de acuerdo a lo establecido por el artículo 84 de nuestra ley vigente, esto es, con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

En efecto, el salario de los trabajadores se incrementará con las prestaciones que obtenga como resultado del trabajo ejecutado en beneficio de otra persona, con las modalidades, circunstancias y condiciones que la Ley Federal del Trabajo establece y las jurisprudencias.

Ahora bien, trataremos de analizar cada uno de los elementos que de acuerdo con la ley, nos permite integrar el salario diario, para de esta manera tomarse en cuenta en el pago de las prestaciones cuando son reclamadas en una contienda laboral, obteniendo el salario base como lo señala el artículo 84 de nuestra legislación.

Son pagos hechos en efectivo por cuota diaria o permanentes:

- 1.- GRATIFICACIONES, PERCEPCIONES
- 2.- HABITACION
- 3.- PRIMAS
- 4.- COMISIONES
- 5.- PRESTACIONES EN ESPECIE, Y
- 6.- CUALQUIERA OTRA CANTIDAD O PRESTACIONES QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO.

1.- GRATIFICACIONES, PERCEPCIONES.- La palabra gratificación viene del vocablo latino "gratificatio", que significa recompensa pecuniaria de algún servicio extraordinario, sinónimo de recompensa o propina, como lo señala el diccionario,⁽⁴¹⁾ con la intención de no divagar y dirigirnos al caso concreto, entendamos pues como gratificación a la propina, que es común en los trabajadores de la industria restaurantera y hotelera que se mencionan como ejemplo claro; cualquier cantidad percibida diariamente por un trabajador en concepto de propina incrementará el salario diario que percibe en el entendido que ningún trabajador debe percibir una cantidad inferior al salario mínimo general como lo establece el artículo 90 de la Ley.

[41] Pequeño Larousse Ilustrado. Por Ramón García-Pelayo y Gross, Editorial Ediciones Larousse, 1989. Pág. 515.

Dicho incremento se dará en la medida que ésta se perciba, por -- virtud del carácter variable de la propina, esto es, se debe distribuir -- como lo señala el artículo 289 de la ley, el promedio del último año o -- del total percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios, -- pero en la práctica resulta difícil demostrar esta percepción, toda vez -- que la clase patronal jamás anota en el recibo de salarios cantidad alguna por concepto de propina, además de que no participa en ellas por la -- prohibición del artículo 346 de la ley, correspondiéndole a los trabajadores su distribución en la medida que lo permite el artículo 347 que con--signa; "Si no se determina en calidad de propina, un porcentaje en las -- consumiciones, las partes fijaran el aumento que deba hacerse al salario--de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corres--ponda a los trabajadores. El salario de estos deberá ser remunerador, de--biendo de tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde de se presten los servicios."

Las percepciones las podemos denominar como cualquier cantidad in dependiente de su naturaleza, que sea percibida como consecuencia del trabajo.

También el salario se incrementará con los vales de despensa, in--clusive con el uniforme de trabajo y un vehículo como el automóvil cuando--son entregados al trabajador a cambio de su trabajo, a mayor abundamiento -- cuando la clase empresarial omite señalar que dichos objetos fueron entrea--gados como instrumento de trabajo, en tales condiciones debe integrar el -- salario diario percibido por los trabajadores.

2.- HABITACION.- Toda habitación que sea entregada a un trabajador como vivienda para el mejor desempeño de sus labores o funciones, simplemente como prestación a cambio de su trabajo, incrementará el salario diario percibido hasta por un 25% de su total, como ejemplo común tenemos a los bien conocidos trabajadores domésticos, quienes a parte de su salario diario, perciben todos los días alimentos y habitación que son equivalentes al 50% del salario que percibe en efectivo, tal y como lo establece el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo, situación análoga en la que se encuentran los demás trabajadores que se les proporciona vivienda para cumplir con su trabajo o por la simple prestación.

3.- PRIMAS. Debemos entender por primas del tema de desarrollo, -- aquellas percepciones entregadas al trabajador como premio a la aplicación de su trabajo, ya que se utilizan como estímulo o motivación para que desarrolle con mayor calidad el trabajo ejecutado, o por disposición de nuestra legislación laboral, como es el caso de la prima dominical regulada y consignada en el artículo 71 de la ley, en donde se deberá de cubrir a los trabajadores además del salario ordinario un 25% del mismo, esto solamente nace cuando el trabajador descansa un día por lo menos durante la semana en cumplimiento al artículo 69 de la Ley, porque en caso contrario, si labora la semana continúa y su descanso es precisamente el día domingo y labora -- Este último, el patrón se adecúa a lo establecido por el artículo 73 de la ley, obligándose a pagar al trabajador además de su salario ordinario que le correspondía por su descanso, un salario doble por el servicio prestado, esto es, un salario triple y por supuesto la prima dominical en comento.

Por otro lado tenemos también como sinónimo de primas los bonos de resultados, primas por ventas, que son acertadamente el premio otorgado al trabajador por cumplir con excelencia la ejecución de su trabajo; cantidades que van a incrementar su salario en la medida de su obtención y pago.

4.- COMISIONES.- Tomando en cuenta el artículo 286 y 287 de la Ley Laboral, las comisiones pueden comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

Este tipo de prestaciones es común para los trabajadores consignados en el Capítulo IX de la Ley, denominados "AGENTES DE COMERCIO Y OTROS-SEMEJANTES", trabajadores que en la actualidad gozan del salario mínimo de protección, y su salario se obtiene cuando se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que sirvió de base, o cuando se fijen primas sobre pagos periódicos en el momento en que estos se hagan, como lo establece el numeral 287 citado.

Todas las comisiones percibidas por el trabajador consecuentemente incrementarán su salario para el pago de sus prestaciones, tomando en cuenta lo dispuesto por el artículo 289 de la Ley, además para el pago de sus prestaciones como aguinaldo y vacaciones, se deberá en primer lugar -- obtener el salario promedio que servirá de base para su cuantificación y -- no el salario mínimo general de protección.

5.- PRESTACIONES EN ESPECIE.- Toda especie de prestación puede ser objeto de un contrato, ya sea que consista en la obligación de dar alguna -- cosa presente o futura, o que se trate de la propiedad, uso o posesión de -- la cosa, (42) en efecto, la prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento positivo de hacer o tener la posesión y hasta la propiedad.

Consideramos que una de las tantas prestaciones en especie serían -- los alimentos que les son otorgados a los trabajadores, ya sea en los comedores de las industrias o cualquier fuente laboral, o los alimentos de los trabajadores domésticos, aunque en la practica actual los primeros pagan por -- los mismos en forma simbólica hasta un peso moneda nacional, para que la comida recibida no se convierta en prestación y llegue a integrar su salario, -- situación en la que no se encuentran los domésticos o cualquier trabajador -- análogo, por su carácter de prestación.

Es necesario marcar lo preceptuado por el artículo 102 de la Ley, -- "Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se paguen en efectivo.

(42). CFR CABANELLAS, GUILLERMO. Ob. Cit. pág. 384

6.- CUALQUIER OTRA CANTIDAD O PRESTACIONES QUE SE ENTREGUE POR SU TRABAJO.- Cualquier cantidad que sea entregada al trabajador por su trabajo incrementará su salario, siendo esta permanente, tal y como lo hemos mencionado en el ejemplo del automóvil aunque exista tesis de Jurisprudencia en contrario como se desprende del Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1988, Editada por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social Tesis número 20, SALARIO, EL AUTOMOVIL, LOS VIATICOS Y LOS GASTOS DE REPRESENTACIONES, NO FORMA PARTE DEL . (Anuario directo 503/87. Espiridión Laura Felix. 5 de Octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores).-- Toda vez que el automóvil entregado al trabajador fue a cambio de su trabajo, máxime cuando la empresa lo hace con promesa de venta al cumplir determinada antigüedad en el centro de trabajo, situación en la que no se adecuaria la clase patronal si el trabajador lo recibe como instrumento de trabajo, circunstancia que debe de acreditarlo en juicio la empresa.

El maestro Trueba Urbina al comentar el artículo 84 de la Ley, precisa que las utilidades generadas incrementarán el salario diario de los trabajadores, ya que el artículo 129 de la Ley en cita, establece "que la participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores; luego entonces no es prohibitivo para cuantificar el salario de cuota diaria, tomando en cuenta el sentido es--

tricto del derecho del trabajo." (43) coneniaro acertado en sentido estric to por el carácter de prestación de las utilidades, pero en la práctica -- actual es muy raro que algún abogado incremente el salario diario con las-- utilidades, amén de la incompetencia de la Junta de Conciliación y Arbi--- traje, si no es agotado previamente el procedimiento administrativo a que -- se refieren los artículos 117 a 125 de la Ley, y porque se debe precisar-- con exactitud el salario diario y los elementos que la integran, tomando -- en cuenta que son también raros los trabajadores que conservan el recibo -- de pago de utilidades o en otros casos desconocen la cantidad exacta a re-- cibir por tal concepto; si es que las llega a haber.

Existen infinidad de prestaciones que ocuparían un lugar en este --- tema, por tanto resultaría ocioso señalarlas en su totalidad, por lo que-- insistimos que el salario se integran por cualquier prestaciones que se -- le entregue al trabajador por su trabajo, más aún cuando son permanentes. -

INTEGRACION DEL SALARIO PARA CUANTIFICAR LAS INDEMNIZACIONES

Para determinar el monto de las indemnizaciones, debemos tomar en -- cuenta lo establecido por el artículo 89 en relación con el artículo 84 -- de la Ley Federal del Trabajo.

[43] LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. REFORMA PROCESAL DE 1980, Comenta-- da por ALBERTO TRUEBA URBINA, México, 1983.

Art. 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomara como base el salario correspondiente al día en que nace el derecho a la indemnización, incluyendo en el la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

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

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

Como lo dispone el precepto anteriormente transcrito, tomaremos -- en cuenta el salario base que se percibe al momento en que nace el derecho, dicho de otra manera, sería la cuota diaria percibida, más la parte proporcional de cualquier figura que integre el salario, como las comisiones si las hay, vales de despensa, habitación, premios si son permanentes, y otras más para obtener el salario promedio que servirá de base -- para cuantificar las prestaciones accesorias que sean reclamadas en un -- conflicto laboral, una vez obtenido el salario promedio o base, a fin de lograr el salario integrado para determinar el monto de la indemnización debemos sumar la parte proporcional del aguinaldo, prima vacacional y el

impuesto sobre el producto del trabajo cuando es pagado por el patrón, toda vez que estas prestaciones sí forman parte del salario integral como lo han sostenido las Jurisprudencias dictadas por la H. Cuarta Sala del Tribunal Superior de Justicia de la Nación, que nos permitimos transcribir:

SALARIO, LA PRIMA VACACIONAL ES PARTE INTEGRANTE DEL.- La prima vacacional si es parte integrante del salario del trabajador, en virtud de que es una cantidad que obviamente incrementa su salario quedando comprendida dentro de los supuestos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie al trabajador por su trabajo.
Informe 1984, Tercera Parte, Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, tesis 21, pág. 234.

SALARIO, EL AGUINALDO ES PARTE INTEGRANTE DEL.- De acuerdo con el -- salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se -- entregue al trabajador. Ahora bien, si el aguinaldo es una percep--- ción creada por la Ley, y susceptible de ser aumentada en los contra--- tos, es evidente que el pago de esta percepción forma parte de las -- percepciones a que se refiere el citado artículo y por lo tanto es -- computable para los efectos de la integración del salario, y para -- su cálculo debe tomarse en cuenta de que se trata de una prestación-- pagadera anualmente por el año de servicios o el tiempo proporcio--- nal.
Informe 1982. Segunda Parte, Cuarta Sala, Jurisprudencia 20, pág. 19.

Con la anterior tesis de Jurisprudencia y Jurisprudencia transcrita se demuestra la procedencia de integrar el salario para determinar el monto de las indemnizaciones con la prima vacacional y el aguinaldo.

IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO, PAGO POR EL PATRÓN DEL, FORMA PARTE DEL SALARIO.- Si el patrón se compromete a pagar los impuestos sobre productos del trabajo, tal aportación fiscal forma parte del salario del trabajador, por ser un incremento a la percepción a cambio de sus servicios y constituir en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, parte del salario y lo integra -- para todos los efectos legales y contractuales, entre ellos el correspondiente a la pensión vitalicia de retiro.
Informe 1982, Segunda Parte, Cuarta Sala, Tesis 61, pág. 51

Ahora bien, el aguinaldo y prima vacacional exclusivamente integran el salario para cuantificar la liquidación de las indemnizaciones, teniendo como acto generar la cuota diaria perdibida al momento en que nazca ese derecho, y ningún otro salario servirá para su obtención, siendo prudente -- transcribir la siguiente Jurisprudencia.

AGUINALDO, SALARIO BASE PARA LA CUANTIFICACION DEL.- El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como "integrado", que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la Ley Laboral, entre ellas, el aguinaldo mismo, y que sirve de base solo para la liquidación de indemnizaciones, conforme el artículo 89 del mismo ordenamiento. No es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque en el primero esta ya incluido el segundo y de considerar que aquél es el que debe de tomarse en cuenta incrementando el salario con el aguinaldo, este se vería también -- incrementado con aquél, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, este, no puede servir de base al aguinaldo.
Informe 1983, Segunda Parte, Cuarta Sala, Jurisprudencial, p. 5

AGUINALDO

El aguinaldo existía con anterioridad a la publicación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, bajo el nombre de gratificación anual, misma -- que ya se encontraba presente en algunos de los contratos colectivos, y la comisión recogió esas disposiciones redactando el artículo 87 para el proyecto que se sometió a la consideración de los Representantes del Capital y del Trabajo. [44]

Como se desprende de la exposición de motivos de la iniciativa de -- Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, el aguinaldo es incluido en la ley -- nueva, ya que nace por la costumbre del pueblo mexicano en hacer regalos -- con motivo de la época navideña, en donde se incrementan considerablemente los gastos que en tiempos normales; El aguinaldo recibió otra denominación -- como lo es la gratificación anual y que tenía como finalidad principal la -- amortización del pago de las festividades en el mes de diciembre, que lo -- obligan a efectuar gastos extraordinarios, lo que no puede hacer con su salario, porque este está destinado a cubrir las necesidades diarias.

Nuestra legislación establece en el artículo 87 que "los trabajado-- res tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día -- veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. --

[44] CFR. CUERPA DE LA, MARIO. Ob. Cit. Pág. 306.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente -- de que se encuentren laborando o no en la fecha de la liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, -- conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este.

El aguinaldo aparte de su principal función, le procura beneficios -- al trabajador precisamente en el momento que es separado de su trabajo, -- porque sirve para determinar el monto de las indemnizaciones, en razón de -- que incrementa su salario para cuantificar su liquidación.

VACACIONES

Esta prestación tiene por objeto aliviar al hombre de la fatiga y -- de la rutina del trabajo, con el fin de restablecer su equilibrio biológico y psíquico. Se trata de una condición cien por ciento de restablecimiento -- y preservación de la salud. [45]

Es acertado lo sostenido por el maestro Jesús Castorena, ya que -- las vacaciones tienen como finalidad que el trabajador se olvide un poco -- de su trabajo, liberando así las tensiones a que se encuentra sometido día a día

(45) CASTORENA, J. JESÚS. Ob. Cit. Pág. 122.

en el centro de trabajo, sin la preocupación de que tiene que presentarse a laborar; recuperando la energía perdida, que fue diseminada al paso del -- tiempo en la propia fuente laboral.

De hecho consideramos que las vacaciones tienen como niedra anular -- el descanso continuo que todo trabajador necesita y espera con gran ansie -- dad para olvidarse no un poco, sino totalmente de cualquier actividad rela -- cionada con su trabajo e intensificar el desarrollo de su vida familiar y -- social, por tal virtud las vacaciones no son compensable en forma remunera -- toria, como lo manda el artículo 78 y 79 de la Ley, sino que deben disfrutar se y gozar en forma efectiva, en otro orden de ideas, las vacaciones conti -- nuas se refieren a días laborables que se deben descansar con motivo de este concepto.

La duración de las vacaciones las codifica el artículo 76 de nuestra legislación, precisando que los trabajadores que tengan más de un año de -- servicios disfrutardn de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en nin -- gún caso será menor a seis días laborables, y que aumentará en dos días -- laborables, hasta llegar a doce de cada cinco de servicio.

TABLA PARA CUANTIFICAR LAS VACACIONES

Menos de un año	: proporcional.
1 año de servicios	: 6 días.
2 años de servicios	: 8 días.
3 años de servicios	: 10 días.
4 años de servicios	: 12 días

5 años de servicios	:	12 días.
6 años de servicios	:	12 días.
7 años de servicios	:	12 días.
8 años de servicios	:	12 días.
9 años de servicios	:	14 días.
10 a 13 años de servicios:		14 días.
14 años de servicios	:	16 días.

LA PRIMA VACACIONAL

Entra en vigor el primero de diciembre de Mil Novecientos Setenta, - y se establece ante la necesidad de que los trabajadores disfrutaran realmente sus vacaciones, esto es, se considera que las vacaciones se encuentran gastadas por virtud de los gastos y cargas pecuniarias normales en el seno familiar.

El objeto de la prima vacacional del 25% sobre las vacaciones, " es que el trabajador obtenga esta ayuda para disfrutar de dichas vacaciones, aún cuando en la realidad actual, ya no cumple su finalidad por ser mínima ". (46)

Más aún si tomamos en cuenta la espiral inflacionaria que rige en nuestro país al minimizar los salarios de los trabajadores, de ajustarnos - -

a la realidad es necesario incrementar como mínimo un período de quince días de vacaciones para que también se incremente esta prestación, elevándose como siempre nuestra legislación laboral al tutelar los derechos de los trabajadores en su búsqueda incansable de la justicia social.

**CAPITULO III ANALISIS JURIDICO DE LA NATURALEZA DEL TRABAJADOR
DE CONFIANZA**

III.1 TRABAJADOR

- a).- *Concepto*
- b).- *Elementos*

III.2 PATRON

- a).- *Concepto*
- b).- *Elementos*
- c).- *Representantes del Patrón*
- d).- *Intermediarios*
- e).- *Trabajador de Confianza*

ANÁLISIS JURÍDICO DE LA NATURALEZA
DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

El concepto TRABAJADOR es el elemento básico del derecho del trabajo, ya que es la piedra angular de nuestra legislación laboral al fijar y tutelar los derechos de los trabajadores.

En épocas pasadas la Ley únicamente velaba por los intereses del trabajador industrial, es decir, del trabajador que vivía de su fuerza de trabajo, por la ejecución del trabajo material, situación que a la fecha ha sido superada debido a la rápida ampliación del marco jurídico de nuestra legislación, hasta comprender al intelectual, al técnico, al alto empleado, - y al profesionalista en general cuyas relaciones de trabajo se pensaba que no tenían cabida en nuestro derecho laboral, dejándose su regulación al Derecho Civil o Mercantil, dejándolos obviamente en absoluto estado de indefensión al verse perjudicados por fallas legislativas en la aplicación del --- concepto trabajador.

Debido a la evolución dinámica del derecho del trabajo ha desaparecido " totalmente " el error de querer distinguir entre trabajo material y - trabajo intelectual, según se desprende de nuestra Ley Reglamentaria, aunque es obvio su aplicación por nuestros Tribunales del Trabajo; la Ley en forma expresa y nitida señala la inexistencia de la probable diferencia entre trabajo material e intelectual, en virtud de que regula ambas actividades, tal y como se desprende del artículo octavo.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Nuestro estudio se dirige a demostrar que nuestra Ley Fundamental y - Reglamentaria de la Materia que nos ocupa, en ningún momento hace distinción entre trabajo material e intelectual, señalando en forma precisa los derechos de los trabajadores y las prestaciones que legalmente les corresponde como resultado de una relación de trabajo, tal es el caso de los trabajadores de confianza al reclamar el pago del tiempo excedente a la jornada máxima de trabajo, reclamación que se apoya en el proyecto de exposición de motivos de la Ley de 1970, al señalar claramente el derecho a percibir : Aguinaldo, Prima Vacacional, Prima de Antigüedad, Remuneración del servicio Extraordinario, etc.

TRABAJADOR

CONCEPTO:

La Ley Federal del Trabajo en su artículo octavo nos señala que " Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado ".

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

ELEMENTOS:

Los elementos que se desprenden del concepto anterior, son :

A).- El trabajador que presta el servicio debe ser siempre una perso-

na física; en virtud de que las persona morales o jurídicas nunca pueden ser trabajadores, así como tampoco los Sindicatos, quienes quedan fuera del contexto de trabajador; Nuestra Legislación actual en el concepto mencionado, en forma transparente señala la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agregó que para -- los efectos del precepto, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica -- requerido por cada profesión u oficio.

Por lo que se refiere al sexo de la persona física nuestra Constitu -- ción en su artículo cuarto dispone que el varón y la mujer son iguales ante la Ley, por consecuencia en nuestra legislación no existe diferencia alguna por lo que toca al trabajo de las mujeres y solo podríamos considerar a este respecto ciertas limitaciones que la misma Ley señala; pero en principio -- y de acuerdo a lo establecido por el artículo 164 de la Ley de la Materia, las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres, con las modalidades que se consignan en la propia Ley.

De lo anterior se desprende que un trabajador será siempre una perso -- na física, toda vez que no se puede generar una relación de trabajo de una persona moral a otra moral o jurídica, ya sean los Sindicatos o cualquier -- tipo de Sociedades Mercantiles, en su caso como se les quiera denominar.

B).- La prestación del servicio debe ser personal; ya que así lo exi -- ge tanto la Ley como la Doctrina, porque en caso contrario, si el trabajo -- es ejecutado por una tercera persona estaríamos frente la figura jurídica -- del Intermediario.

" Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otros para que presten servicios a un patrón " (47).

Esta figura será tratada con mayor amplitud posteriormente atento a -- que se requiere a nuestro juicio de mayores elementos para su integración.

C).- La prestación del servicio debe ser subordinado; Actualmente el carácter de subordinación debe entenderse de una manera general, sin utilizar el texto del artículo 134 fracción III de la Ley, que es la prestación del servicio bajo la dirección del patrón o su representante, toda vez que si lo encuadramos a la realidad actual resulta congruente tomar en cuenta - la exposición de motivos de la Ley de 1970, en donde manifiesta:

" El concepto de relación individual de trabajo incluye el término - subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del - trabajo, de las cuales se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende de una manera general, la relación -- jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la -- cual esta obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cum -- plir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el me -- jor desarrollo de las actividades de la empresa " (48):

La subordinación no es otra cosa que la sujeción del trabajador en la

(47) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR, ET AL. en homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas, - S.A. 1981. Pág. 187.

prestación de sus servicios durante la jornada de trabajo en beneficio del patrón, a consecuencia del poder de mando derivada de la relación de trabajo que existe como nexo causal.

Siendo un elemento característico de la relación contractual de trabajo, la subordinación a nuestro entender se puede ver de dos formas, la tradicional, que el trabajador presta sus servicios de acuerdo a las instrucciones encomendadas por el patrón, teniendo la obligación de acatarlas, por el poder de mando que le caracteriza en una relación jurídica laboral, con la limitación que debe referirse al trabajo estipulado dentro de la jornada laboral.

La segunda forma que podríamos denominar contemporánea, y que prevalece en la actualidad atento a lo señalado por el maestro Mario de la Cueva al referirse al concepto de trabajo subordinado, afirma que la Ley se ocupó de esta figura (trabajo subordinado), superando a la Ley vieja de 1931, - que habla de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia -- del patrono; " sino que la substituyó por el pensamiento nuevo, armónico con la teoría de la relación de trabajo, que consiste que no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, sosteniendo que este concepto sirve para distinguir dos formas de tra

(48) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. México. Editorial Jus, S.A. 1972. Pág. 190.

bajo: la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos, - así como de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa " (49).

Este último razonamiento nos lleva a resaltar lo establecido por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que se encuentra dentro -- del Título Tercero de las condiciones de Trabajo, y que se refiere a la jornada de trabajo:

Art. 58. Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La subordinación existe solamente en tanto el trabajador se encuentre dentro de la jornada de trabajo.

El maestro Néstor de Buen, señala que dentro de una relación de trabajo, existe un cuarto elemento; la Retribución o Remuneración a consecuencia de la prestación de servicios de una persona a otra, ya que si el trabajo no es remunerado, no habra relación regida por el derecho laboral. (50)

Lo anterior tiene como fundamento lo establecido por el artículo 20 -- de la Ley Laboral, atento a que cita como parangón a la prestación de --

[49] CFR CUEVA DE LA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Octava edición. México. Editorial Porrúa, S.A. 1982. Tomo I Pág. 154.

[50] CFR DE BUEN LOZANO, NESTOR. Citado por Davalos, José. Derecho del Trabajo I. tercera edición. México. Editorial Porrúa, S.A. 1990. - Pág. 93.

servicios por razones altruistas, sin percibir salario alguno, en este orden de ideas no podemos considerar que se motiva el origen de una relación de trabajo, pero en cambio si se deja a un lado el carácter altruista, evidentemente nos encontramos ante una relación de trabajo pura y simple, aunque a la persona no se le cubra salario alguno pero que haya prestado un -- trabajo personal subordinado, en esta escala el salario perdería su carácter de elemento, ya que la falta de pagos de salarios no conlleva a la -- inexistencia del vínculo contractual de trabajo, sino que existe y en consecuencia son reclamables los salarios devengados e insolutos que no le fue -- on pagados, y se adecuaría a las sanciones de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, debemos dejar establecido que el servicio que preste una persona física a otra física o moral, debe ser retribuido, esto es, debe ser a cambio del pago de un salario.

Consideramos fundamental para la existencia de la relación de trabajo, que el servicio prestado debe ser retribuido, ya que la gratitud suprime el carácter de trabajador, de ahí que el trabajo familiar queda fuera de este concepto en atención, a que se presta como ayuda o colaboración sin que -- perciba salario alguno, sino que la gratuidad en el servicio es la que de -- termina fehacientemente la inexistencia de la relación laboral entre la persona que presta el servicio y la que lo recibe como es el caso de los familiares o industria familiar.

En concordancia con el maestro Néstor de Buen, sostenemos que el salario es otro elemento de la relación de trabajo ya que el salario constituye para el trabajador el medio para poder satisfacer las necesidades alimenti-

cias de El y su familia.

PATRON

Nuestra Ley en la actualidad define el concepto de patrón en forma -- clara y acertada, al desvanecer las objeciones que fueron realizadas por -- distintos tratadistas al concepto de patrón, atento a las diferentes deno-- minaciones como empleador, empresario, acreedor de trabajo etc.

El tratadista Guillermo Cabanellas, señala que " patrón o empresario se designa a aquella parte que en la relación laboral, recibe la presta -- ción ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios, con rigor técnico, al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo ". (51)

Esto es, el maestro citado en los renglones inmediatos que anteceden, define al patrón como al sujeto del contrato de trabajo que se va a beneficiar en forma directa por el servicio prestado, por la intención de lucro -- que persigue.

En efecto, dejando en la orilla la denominación empresario o cual.---

(51) CABANELLAS, GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires Argentina. Editorial Bibliografica Omeba. Tomo I. 1968. pág. 346.

quier sinónimo del mismo, la característica que distingue la calidad de patrón viene siendo la persecución de fin de lucro, dicho de otra manera más acertada, creemos que este sujeto del contrato laboral persigue siempre beneficiarse por el servicio prestado por la clase obrera.

CONCEPTO:

Nuestra Ley reglamentaria en sus dispositivos define al patrón como sigue:

Art. 10 primer párrafo.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Con la anterior definición nos obliga a reproducir lo establecido por el artículo 21 de la Ley citada, que contempla: Se presume la existencia de contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

La Enciclopedia Jurídica Omeba, define al patrón en los términos siguientes: PATRONO.- "acepción legislativa jurídicamente hablando 'patrono' es uno de los elementos del contrato de trabajo. Podemos definir este contrato como; negocio jurídico existente entre un patrono y un trabajador ---

dirigido y condicionado por el Estado mediante el cual el trabajador cumple una prestación de servicios subordinados y el patrono paga un precio como -- retribución. (52)

ELEMENTOS

La definición de patrón es transparente y nítida en nuestra Ley, al -- permitirnos conocer sin dudar a equivocarnos, cuando una persona tiene el -- carácter de patrón de otra, por la prestación de un servicio personal subordinado, aunque en la práctica los litigantes pretendan confundir al juzgador alegando la existencia de otras figuras jurídicas.

Las características que emanan de este concepto son solamente dos:

- 1.- Patrón será una persona física o moral.
- 2.- Patrón es quien recibe los servicios de uno o varios trabajadores.

Al analizar el primer elemento, vemos que tendrá el carácter de patrón cualquier persona, ya sea física o moral, y atendiendo a la persona moral -- podrá ser cualquier persona jurídica que se encuentre regulada por la Ley de Sociedades Mercantiles, o que tenga personalidad jurídica propia, inclusive los Sindicatos, siempre y cuando reciba los servicios de una persona física.

(52) ENCICLOPEDIA JURIDICA ONEBA. Tomo 21. Argentina. Editorial Biblio--gráfica Argentina, S. DE R. L. 1968. pág. 919.

en forma subordinada, de donde nace la relación contractual de trabajo y - como consecuencia la sujeción a los estatutos laborales.

El segundo de los elementos citados, se dirige al punto objetivo queda origen a una relación laboral, como es el hecho de recibir los servicios de uno o varios trabajadores.

REPRESENTANTES DEL PATRÓN

Los representantes del patrón tienen su origen desde la Ley Laboral - de 1931, que en la actualidad se consigna en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, reformada en el año de 1980, y que establece:

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

El contenido del numeral transcrito con anterioridad tiene como finalidad principal, eludir el fraude cometido por las empresas a sus trabajadores al pretender desconocer cualquier conducta de sus representantes, esto es, tiene como finalidad que los derechos de los trabajadores no sean burlados por los patrones, debido a que en los contratos de trabajo como es co-

mín existe cierto tipo de personas que deciden la contratación o el ingreso de los trabajadores, incluso la permanencia del trabajador en su empleo hasta el despido, sin que estos tengan el carácter de mandatarios jurídicos -- quienes serían los encargados de efectuar los actos mencionados a nombre de otra persona como lo señala el Código Civil, y precisamente con esta figura los patrones no pueden librarse de responsabilidad alegando que la persona no tenía el carácter de mandatario ni tampoco facultades suficientes de dirección o administración, argumentos que son utilizados comunmente en un -- conflicto obrero patronal que se ventile en los Tribunales del Trabajo, --- cuando se reclama la Indemnización Constitucional originada por un despido-injustificado.

Cabe hacer mención que la propia Ley Laboral en su artículo 134 Fracción III, establece que los trabajadores estarán obligados a desempeñar el-servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Ahora bien, si el trabajador está obligado a cumplir las instruccio--nes que reciba el representante del patrón según reza el numeral a que nos-hemos referido, este hecho no excluye la condición de trabajador del repre-sentante del patrón, quien deberá de gozar de los derechos tutelados por la Ley Federal del Trabajo.

INTERMEDIARIOS

Esta figura jurídica contemplada en los artículos 12 al 15 de nuestra Ley reglamentaria, ha generado muchas dificultades a la clase trabajadora debido a que los intermediarios casi siempre son insolventes, y el responsable de las obligaciones laborales siempre será quien reciba el trabajo o los servicios pactados.

Respecto de la figura en comento, el maestro Mario de la Cueva señala que " la intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante - que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía." (53)

Al respecto el tratadista colombiano profesor Guillermo González Charry, señala que la intermediación es un fenómeno que consiste en la existencia de terceras personas que en nombre del patrón celebran contratos de trabajo, personas desconocidas e insolventes que una vez cumplido el trabajo contratado, alegaban no ser el verdadero patrón o no tener cómo responder económicamente por los salarios generados. (54)

(53) CUEVA DE LA, MARIO. Ob. Cit. pág. 160.

(54) CFR GONZALEZ CHARRY, GUILLERMO. Derecho del Trabajo. cuarta edición Bogotá, Colombia. Editorial Temis. 1976. pág. 170.

Tanto en la República de Colombia como en la nuestra, los intermediarios tienen una característica común, generalmente son personas insolventes, pero en nuestra legislación y en la práctica actual esta figura jurídica -- tiende a desaparecer, dado que el responsable de las obligaciones laborales será siempre quien recibe los servicios pactados.

La Ley Federal del Trabajo define al intermediario como la persona -- que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

A efecto de ubicar esta figura, podemos mencionar el ejemplo del contratista de la industria de la construcción o de las personas que tienen como principal actividad u objeto, la prestación de servicios, encontrándose en ellas la de vigilancia o limpieza.

Este tipo de intermediario actúa a nombre propio y crea ante los trabajadores una relación directa persiguiendo como único fin desligar a la empresa principal de las obligaciones y responsabilidades derivadas de la Ley Laboral.

Como se desprende del artículo 13 y 14 de la Ley, salta a la vista la tutela de la Ley a los derechos de la clase trabajadora, al impedir que el patrón se burle de los derechos creados por los trabajadores, mismos que -- nos permitimos transcribir.

Art. 13 .- No serán considerados intermediarios, sino patrones, -- las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con -- elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras o servicios, -- por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

En este precepto se consigna la solidaridad del intermediario con la persona que se beneficia con los servicios contratados a efecto de garantizar los derechos de la clase obrera, ya que la calidad de los intermediarios debe quedar sujeta a que sean personas solventes para que cumplan con su responsabilidad ante los trabajadores, ya que en caso contrario -- las obligaciones pasarán directamente a la empresa principal que recibe el servicio, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria.

El artículo 14 de la Ley, señala que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de -- las obligaciones que deriven de esta Ley y los servicios prestados. Los -- trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I.- Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, y

II.- Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 14 citado, en forma expresa señala, que en todos los casos en que se utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores, serán responsables del cumplimiento de las obligaciones que deriven de la ley, y de los servicios prestados; las personas que utilicen a dichos intermediarios, y respecto a lo señalado en la fracción primera, no es otra cosa que el principio de igualdad de salario, que establece que a trabajo igual salario igual, además el trabajador gozará de todos y cada uno de los beneficios que tengan los demás trabajadores en la empresa, ya sea del contrato colectivo o contrato-ley.

El artículo 15 de la Ley citada, establece que en las empresas que se ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto con el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I.- La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y

II.- Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

TRABAJADOR DE CONFIANZA

El legislador de la Ley de 1931, solamente enuncia al trabajador de confianza sin tomar en cuenta la importancia que se merece, en atención a que se limita a mencionarlo sin profundizar en esta figura jurídica, tal y como lo señala en su artículo 48 que a la letra dice:

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

Como se desprende del numeral antes descrito, la Ley exclusivamente se limita a enunciar sin definir el concepto de trabajador de confianza como lo hace en el artículo 174 de la Ley en cita, al contemplar los puestos de confianza en los trabajadores ferrocarrileros, señalando que para los efectos de este capítulo, serán considerados como puestos de confianza los que -- queden determinados con ese carácter en los contratos colectivos que las empresas celebren con los trabajadores.

Al referirse la Ley, al trabajo ferrocarrilero, nos muestra que los puestos de confianza serán los que se establezcan en los contratos colectivos de trabajo, ahora bien, si los menciona ésta, en consecuencia se encuentran caracterizados como trabajadores especiales.

El ante-proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, nos proporciona el concepto inicial de la categoría del empleado de confianza, en su artículo octavo al señalar que esta depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

Son funciones de confianza las de:

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

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

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

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

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

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

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

VIII.- Las personas que desempeñen funciones o actividades análogas

a las enunciadas en las fracciones anteriores, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. (55)

El anteproyecto de la Ley, trato de evitar los perjuicios que sufrió el trabajador de confianza al encontrarse en la triangulación que se dió en la triangulación colectiva, dado que se daba un fenómeno extraño al celebrarse convenios o acuerdos de voluntades entre dos personas ajenas al interesado, esto es, se definía un puesto como de confianza y se dejaba al trabajador en condición peligrosa referente a su permanencia en el trabajo, dicho de otra manera, derivado del convenio celebrado entre sindicato y patrón, quedaba establecida su situación en la empresa que evidentemente su situación era injusta.

Por lo anterior el anteproyecto transcrito, declaró en su primer párrafo, que la categoría de empleado de confianza dependía de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

Efectuó una enumeración de los puestos de confianza, facultó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para definir y resolver cuando un trabajador es empleado de confianza.

Debido a que el anteproyecto estableció las funciones de confianza e incluso determinó que cualquier actividad análoga que realice la persona -

(55) ANTEPROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. México. sin editorial. - 1968. Parte I. Pág. 8.

serla trabajador de confianza dejando la decisión a los Tribunales del Trabajo, esto acarreo severas criticas tanto por el sector obrero como del -- capital, ya que éstos últimos solicitaron una mayor amplitud en la enumeración de los puestos de confianza, y el sector obrero se opuso a la clasificación, solicitando se estableciera un criterio general sin recurrir a formulas extensivas por analogía; despues de ese cambio de impresiones por los sectores, se llegó a la conclusión de que una enumeración limitativa -- podría dejar fuera de ella situaciones que debieron considerarse, así como también era imposible preveer las nuevas situaciones que se presentaran; y una numeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una extensión -- inconveniente de la categoría del trabajador de confianza.

En la exposición de motivos de la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se llegó a la conclusión de un concepto general adaptándose a la idea de que los trabajadores de confianza son trabajadores, -- según lo indica su nombre lo que quiere decir que estan protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza.

Existe una formula bastante difundida que expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines, con su dirección, administración y vigilancia generales. (56)

Con el anterior criterio y las disposiciones de la ley, así como los criterios adoptados por la doctrina y la jurisprudencia, se permitieron --

determinar las dos características siguientes: primeramente la categoría - de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones; según lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, - vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón.

CONCEPTO:

Nuestra Ley reglamentaria vigente en su artículo nueve extingue los - debates que prevalecieron entre los sectores obreros y del capital, al definir la categoría de trabajador de confianza, y que a la vez dió origen a - críticas por los tratadistas de la materia, al señalar que el término utilizado era impropio ya que si unos trabajadores eran de confianza interpretado a contrario sensu, los otros serían de desconfianza, en fin el tema -- que nos ocupa tiene como finalidad analizar al trabajador de confianza y -- los derechos que le corresponden.

El artículo nueve establece que: La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

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

[56] EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA INICIATIVA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL - TRABAJO DEL C. LIC. GUSTAVO DIAZ ORDAZ, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos. 9 de diciembre de 1968, citada por Baltazar Cavazos Flores, Et Al: Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Decima primera Edición. Editorial Trillas. México. 1981. Pág. 23.

El maestro Trueba Urbina sostiene que una vez establecida la caracte -
 rística de los trabajadores de confianza, y remitiéndose a lo que estable -
 ce el artículo nueve antes citado, nos señala que en ningún caso se priva -
 rán a los trabajadores de confianza de los derechos que en su favor les con -
 cede la Ley, incluyendo prima de antigüedad, aguinaldo, vago de horas ex -
tras, y otras prerrogativas de la Legislación Laboral. (57)

Los trabajadores de confianza son sujetos de derecho del trabajo. aún
 cuando por razón de sus labores no sientan inquietudes y anhelos de la cla -
 se obrera, por cuyo motivo se les considera de "cuello alto", sin embargo
 frente a los propietarios o patrones son trabajadores y tienen derecho de -
 gozar de los privilegios que la legislación laboral establece en favor de
 los trabajadores en general, salvo las excepciones que consigna la Ley por
 la naturaleza de los cargos que desempeñan. (58)

El Doctor Mario de la Cueva tratando el tema en comentario, señala que -
 la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre
 los prestadores del trabajo, ya que la ley nueva parte del principio de que
 no existen dos categorías de personas; trabajadores y empleados, sino una -
 sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las caracterís -
 ticas de las distintas actividades, en virtud de que los trabajadores son -
 trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123 Consti -

[57] CFR TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta Edi -
 ción. Corregida y Aumentada. Editorial Porrúa, S.A. México. 1983. -
 Pág. 320.

[58] *Ibidem* Pág. 321.

tucional, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivada de la naturaleza de sus funciones. (59)

La definición de trabajador de confianza como lo dispone la Ley, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación -- que se le de al puesto, como se desprende el artículo nueve .

Se concluye de lo anterior, que lo único que distingue al trabajador de confianza con los demás trabajadores es que a éste se le tienen asignadas funciones especiales dentro de la empresa en que presta sus servicios, así como las discriminaciones de que son objeto por parte de nuestra Ley -- Laboral, y los abusos a que se encuentran obligados a soportar por parte de la clase empresarial.

Las funciones especiales que marcan a un trabajador de confianza y que se desprenden del segundo párrafo del artículo multicitado, son las siguientes:

1.- Funciones de dirección.- Son aquellas facultades que el patrón -- delega en una o varias personas para hacerse cargo de la realización de los fines de la empresa.

2.- Funciones de inspección.- Estas funciones son de carácter técnico

 (59) CFR Ob. Cit. pág. 155.

que tienen por objeto verificar que los trabajos de la empresa se efectuen con sujeción a las instrucciones o normas establecidas para la realización del trabajo en la empresa. Esta facultad de inspección comprende a todo trabajo en general incluyendo el trabajo profesional .

3.- Funciones de vigilancia.- La función de vigilancia consiste en que el patrón delega a uno o más trabajadores la custodia de todo o parte del patrimonio de la empresa. Abarcando la observación de la conducta del personal en relación a los intereses de la empresa, siendo por esto una función muy característica del trabajador de confianza.

4.- Funciones de fiscalización.- Estas funciones consisten en averiguar y analizar las operaciones y acciones que estan a cargo de otro u otros trabajadores , abarcando estas funciones el control de los ingresos y egresos de la empresa.

Despues del breve analisis que hemos realizado respecto a las funciones que caracterizan al trabajador de confianza debemos resaltar lo establecido en la parte final del artículo nueve citado, ya que no serán solamente trabajadores de confianza los que se identifiquen con las funciones -- antes señaladas, sino también las personas que por razón de su trabajo, -- guarden una estrecha relación con su patrón, como es el caso del secretario o secretaria particular del patrón, o del chofer del mismo.

Los preceptos jurídicos que reglamentan de manera especial la situación del trabajador de confianza, las encontramos en el Título Sexto, Capítulo Segundo de nuestra Ley reglamentaria, al establecer ciertas condiciones que regirán a este tipo de trabajadores.

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

Este dispositivo ha generado ciertas confusiones en su interpretación, en virtud de que ciertos abogados de empresa, sostienen que las condiciones de trabajo para estos trabajadores, al referirse a la jornada de trabajo, -- deberá ser proporcionada a la naturaleza de sus funciones, tomando en cuenta su calidad de representantes del patrón quienes determinan libremente su horario y en consecuencia pueden laborar una jornada ilimitada, sosteniendo que dicho trabajador no se encuentra sujeto a ningún horario específico y -- deberá de cumplir sus funciones en la empresa de acuerdo a las necesidades que ésta se lo exija, sin que por ello obste retibución alguna extra, debido al alto salario que percibe por parte del patrón y en todo caso deberá entenderse, que el pago del tiempo extra se encuentra incluido en su salario, razonamientos que resultan absurdos y que van en contra de la propia Ley, ya que esta prestación se encuentra apoyada desde la exposición de motivos.

El maestro Juan B. Climent Beltrán, hace un comentario en cuanto al horario del trabajador de confianza en los terminos siguientes: " El apartado 17 de la exposición de motivos de la Ley de 1970 interpreta las normas - aplicables a los trabajadores de confianza y señala en primer lugar el cambio de terminología en relación con la Ley de 1931, en donde se les denominaba empleados de confianza , a fin de dejar consignado que están protegidos por la Ley Federal del Trabajo, aunque con las modalidades consenrientes a la naturaleza de sus servicios. Por ello, tienen derecho a todas las prestaciones legales, en materia de aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, renumeración del servicio extraordinario, etc.; siendo importante este último concepto, pues se ha controvertido el derecho de esos - trabajadores al pago de tiempo extraordinario, lo que en nuestra opinión -- sólo sería impugnabile en los casos en que por las funciones de dirección -- que desempeñen , aparezca que pueden determinar libremente su horario, porque a la empresa se le impondría un gravamen económico innecesario. "(60)

Comentario con el cual no compaginamos en atención a la calidad de -- trabajador de estas personas, quienes deben de gozar de todos y cada uno de los derechos que la Ley consigna en su favor y que se apoyara debidamente en el capítulo posterior, el criterio que se sostiene.

En efecto, como lo dispone el artículo 182 que las condiciones nunca

(60) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios y Jurisprudencia. Por Juan B. Climent Beltrán. Segunda Edición. México. 1984. pág. 189.

podrán ser inferiores a las que se otorguen a los trabajadores de base; - además, deberán ser proporcionadas conforme a la naturaleza e importancia de los servicios que se presten, el maestro José Davalos nos dice que respecto al salario o al pago de jornadas extraordinarias, aún cuando en el artículo 184 de la Ley se admite la posibilidad de excluir a los trabajadores de confianza de los beneficios que los demás trabajadores obtengan en virtud de la contratación colectiva, si así se estipula; esto no implica, como lo hace ver Néstor de Buen, que se coloque a los trabajadores de confianza en una situación de inferioridad, pues de ser así se estaría violando lo establecido por el artículo 182; tales ventajas han de versar sobre aspectos adicionales, tales como gratificaciones por una mayor eficiencia, por mejor puntualidad, y demás casos análogos. (61)

El artículo 183 dispone 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 efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

La anterior limitación consignada en el artículo transcrito, son hasta cierto punto razonables, ya que por la naturaleza de las labores que -

(61) DAVALOS, JOSE, Derecho del Trabajo I, Tercera Edición. México. Editorial Porrúa, S.A. 1990. pág. 320.

desempeñan estos trabajadores, resultarla de hecho inaceptable, que parti
ciparan en la defensa de los intereses o derechos que sean propios de los
demás trabajadores, pero si tomamos en cuenta su calidad de trabajador y el
derecho de libertad sindical que la Ley contempla, pueden crear su propios
sindicatos, ya que lo que no está prohibido está permitido, pero si nos ubi
camos en la realidad, si llegarán a formar su propio sindicato, los seguro
es que serlan despedidos de la empresa; por otro lado en atención a los --
vínculos estrechos entre el trabajador de confianza con el patrón, no son
considerados en los recuentos, porque los colocarla ante el dilema de prefe
rir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza deposi
tada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras.

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

El maestro Baltazar Cavazos Flores, comenta que " la regla de oro de
los trabajadores de confianza, es que cuando menos deben percibir las mis
mas prestaciones que los demás trabajadores." (62)

(62) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y Sistematizada. Por Balta
zar Cavazos Flores. Et. Al. Decima primera Edición. Editorial Trillás
México. 1981. Pág. 227.

La Ley establece como condición mínima, que la empresa debe equiparar en el trato a los trabajadores de confianza con los demás trabajadores por lo que se refiere a los aumentos de salario, jornada extraordinaria, vacaciones, prima de antigüedad, aguinaldo, y en general todas las prestaciones consignadas en el contrato colectivo.

Siempre que vemos a un trabajador de confianza, suponemos que son -- los trabajadores de más importancia y seguridad dentro de la empresa donde prestan sus servicios, pero la realidad es otra, ya que deberían de tener los mismos derechos laborales que los trabajadores sindicalizados o de planta, en la practica no es así, ya que dista mucho la situación en la que se encuentra el trabajador de confianza y lo que establece la Ley Federal del Trabajo, independientemente de las demás limitaciones que la propia Ley le impone.

El trabajador de confianza, tiene las limitaciones siguientes:

a).- No pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, tal y como lo dispone el artículo 363 primera parte, que indica, " No pueden ingresar en los sindicatos los demás trabajadores, trabajadores de confianza."

b).- No tienen derecho a la reinstalación obligatoria en caso de que sean despedidos, ya que el artículo 49 fracción III de la Ley, así lo establece.

c).- No tendrá derecho a votar en el recuento para ningún movimiento de Huelga a pesar de que es afectado en los mismos términos y condiciones que los demás trabajadores de la empresa.

d).- Se encuentran impedidos para ser representantes de los trabajadores.

e).- Se les limita y condiciona en la participación del reparto de utilidades, en atención a que así lo establece el artículo 127 fracción I y II de la Ley, Toda vez que si el salario del trabajador de confianza es mayor al que devenga el trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, se le considerará sólo este, aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo para su participación en las utilidades.

f).- Se les puede separar de su trabajo, sin responsabilidad para el patrón, independientemente de las causales de despido que se encuentran consignadas en el artículo 47 de la Ley Laboral; puede ser despedido además por la pérdida de la confianza, que es una decisión subjetiva del patrón, de acuerdo a lo establecido por el artículo 185 de la Ley, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable para la pérdida de la confianza, aún cuando no coincida, con las causas justificadas de rescisión del artículo 47.

g).- La estabilidad en su trabajo, es realmente precaria, en atención a lo que determina el artículo 47 y 185 de la Ley, en virtud de que se encuentra impedido legalmente para exigir su reinstalación en el trabajo que venía desempeñando.

h).- El trabajador de confianza generalmente no se le paga tiempo extra alguno, a pesar de que trabajan diariamente horas extraordinarias, actividad que se ha vuelto costumbre hasta el grado de generar en la mente - del propio trabajador, que la jornada que labora se encuentra dentro de -- los marcos legales, desempeñando un horario muy superior al máximo permitido por la Ley, mala costumbre, dado que el patrón pasivamente recibe el -- servicio del trabajador sin retribuirle cantidad alguna por éste concepto.

Los trabajadores de confianza a nuestro parecer son el patito feo de los trabajadores en general, ubicándonos en la realidad, en atención a las limitaciones impuestas por la Ley, y más aún por las prohibiciones que el sector patronal les fija, conductas de la clase empresarial que van en contra de nuestra carta fundamental y de la Ley reglamentaria referente a los beneficios que otorgan Estas a la clase trabajadora.

**CAPITULO IV LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y SU PAGO
CORRESPONDIENTE.**

IV.1 DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

I).- Disposiciones generales.

*a).- El artículo 123 Constitucional apartado -
"A" fracción I*

*b).- Análisis del artículo 5º fracción II de -
la Ley Federal del Trabajo.*

*c).- Exposición de motivos de la Ley Federal -
del Trabajo de 1970.*

*d).- Análisis del artículo 182 de la Ley Fede-
ral del Trabajo.*

*e).- Limitación de la jornada de trabajo en -
cuanto a la doctrina.*

**IV.2 PROCEDENCIA DEL PAGO, CUANDO EXCEDEN LA JORNA-
DA LEGAL LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

II).- Disposiciones generales.

a).- El tiempo extraordinario y su pago.

*b).- Modalidades entre trabajador en general
y trabajador de confianza.*

IV.3 JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES.

DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA

La jornada de trabajo, es una de las condiciones laborales de mayor relevancia en una relación contractual entre empleado y empleador, tomando en cuenta las excesivas jornadas que desempeñan la clase obrera desde épocas pasadas hasta nuestros días, inclusive, tal es su importancia que sobre ella han girado grandes debates tanto en el sector obrero como en el patronal, y fue una de las piedras angulares de los motivos del Congreso Constituyentes de Querétaro, ya que desde tiempos pasados existía gran preocupación de las prolongadas jornadas a las que se encontraban sujetos los trabajadores.

El indio mestizo, trabajador mexicano hasta antes de la creación de la Constitución de 1917, se encontraba totalmente desprotegido a merced del amo, su patrón, toda vez que la Ley era muy precaria en cuanto a que no contenía ninguna disposición que le protegiera realmente, porque se limitaba apenas a consagrar la libertad de trabajo según se desprende de lo dispuesto por el artículo 5° de la Constitución de 1857, que establecía:

ART. 5°.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, -
sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; la Ley no puede

autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso, tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

Nuestro derecho del trabajo nació como un derecho nuevo, renovador, - creador de nuevos ideales en busca de la justicia social, para todo aquel -- que vive de su trabajo.

La jornada de trabajo no fue limitada por el Congreso Constituyente - por un mero capricho, sino todo lo contrario, es para garantizar la vida de los trabajadores, sus energías, así como la convivencia con su familia, o - como lo hemos resaltado con anterioridad al referirnos al discurso del Dipu- tado Heriberto Jara, al hacer uso de la palabra para proponer la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución de 1917, "la jornada de 8 horas no es sencillamente un aditamento, para significar que es bueno sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar sus energías, por - que hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explota- ción. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de - esta proposición quieren sencillamente, dejarlo a merced de los explotado - res, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fabricas, en las minas, durante doce, catorce, o dieciséis horas diarias, -- sin dejarle tiempo para atender las más imperiosas necesidades de su fami- lia. De allí resulta que día a día nuestra raza, en lugar de que mejorase -

en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia ..." (63)

La limitación de la jornada de trabajo fue una conquista lograda por los trabajadores y para los trabajadores, en virtud de que precisamente en la declaración de los derechos sociales nace el Derecho de Trabajo, y ele va a rango constitucional la limitación del jornal a ocho horas diarias.

A). ARTICULO 123 APARTADO "A" FRACCION I DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

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

Los trabajadores mexicanos, vieron cristalizados sus esfuerzos al -- lograr consignar la limitación de la jornada de trabajo, a rango constitu cional.

Si el trabajo excesivo implica el menoscavo de la fuerza física e -- impide al trabajador desarrollarse integralmente en su personalidad, de -- debido a que afecta a todo trabajador por igual, ya sea si presta un traba

 (63) DAVALOS, JOSE. Derecho del Trabajo I Tercera Edición. México, - Editorial Porrúa, S.A. 1990. Pág. 63

jo de vigilancia o se trata de un esfuerzo físico o de concentración mental, este razonamiento abarca a todos los trabajadores, incluyendo al trabajador de confianza.

Ahora bien, si atendemos a que el trabajador de confianza realiza -- funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, estaríamos de acuerdo en señalar que realiza actividades mentales principalmente, circunstancias que no le privan de los derechos consignados en nuestra carta fundamental dada su calidad de trabajadores a excepción de las modalidades que la propia Ley Federal del Trabajo nos señala, mismas que no -- afectan en nada la limitación de la jornada de trabajo a ocho horas diarias.

B). ANALISIS DEL ARTICULO 5º FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Nos hemos referido al horario que comunmente realizan los trabajadores de confianza que siempre va más allá de la jornada máxima permitida -- por la Ley, y que casi nunca le es remunerada a estas personas por sinónimo de pretextos de la clase empresarial.

El sector patronal ha sostenido, he incluso ha hecho creer a este -- tipo de trabajadores que su horario es ilimitado con la obligación de sujetarse a las condiciones laborales, jornada, que la propia empresa les --

exija para cubrir las necesidades del centro de labores; argumentos patrimoniales que son totalmente improcedentes y que se encuentran al margen de la Ley, ya que carecen de apoyo legal alguno, y no producen ningún efecto jurídico, como lo establece el artículo 5° fracción II de nuestra Ley Reglamentaria.

ART. 5°.- Las disposiciones de esta Ley, son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

II.- Una jornada mayor que la permitida por esta Ley.

Los caracteres del derecho del trabajo, son normas de orden público, circunstancias que les otorga el carácter de obligatorias, e incluso la -- limitación de la jornada se encuentra elevada a rango constitucional, por lo que, debemos comprender que cualquier horario mayor al permitido por la Ley, deberá comprenderse como tiempo extraordinario.

C). EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres y por tratarse del derecho del trabajo, se habla de la justicia social, que es la necesidad de los trabajadores que plasmaron los Constituyentes de 1917 en el artículo 123. Con base en esa idea se establece que el trabajo es un derecho y un deber -

socias, que no es un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana de trabajo.

Los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales; esta fórmula y las disposiciones de la Ley vigente, interpretadas por la doctrina y la Jurisprudencia -- permitieron determinar las características del trabajador de confianza que hemos señalado insistentemente. (64)

El proyecto cambió el término de empleados de confianza, que se venía utilizando, por el de trabajadores de confianza, a fin de dejar consignado con mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente -- en función de ciertas características especiales están sometidos a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en este capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto, tales como: aguinaldo, vacaciones, prima de vacaciones,

(64) CFR. EXPOSICION DE MOTIVOS, INICIATIVA DE NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados. Oficial Mayor. Lic. Arturo Rulz de Chávez. Pág. 3.

prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etc.

El proyecto se propuso respetar, hasta donde fuera posible, el principio de igualdad con los demás trabajadores, a cuyo fin, el artículo 182 previene que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para los trabajadores semejantes dentro de la empresa.

(D) ANALISIS DEL ARTICULO 182 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

"Así como los derechos individuales fueron impuestos al Estado por la fuerza natural de las circunstancias, también los derechos sociales fueron impuestos al Estado por la fuerza de otras circunstancias antes no previstas: las necesidades de los oprimidos." (65)

Hacemos notar nuevamente, que el establecimiento de la jornada máxima de trabajo tiene como finalidad fundamental proteger la salud y la vida del trabajador, pues la experiencia y los estudios realizados desde el siglo pasado demuestran que después de ocho horas de trabajo la atención del hombre disminuye, lo que es causa de un mayor número de accidentes, por esas condiciones de trabajo para cada trabajador deben ser proporcionadas a la importancia de los servicios que se ejecuten; por otro lado, el trabajo-

(65) FORO LABORAL. Antecedentes y Evolución del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, Primera Parte. México. Editorial Popular de los Trabajadores. 1981. Pág. 11.

excesivo afecta la salud del trabajador y precipita su invalidez y aún la muerte.

Con lo expuesto, se justifica la razón de la existencia de la imposición a la limitación de la jornada de trabajo, tanto por la Constitución como por la Ley reglamentaria.

El artículo 182, se encuentra consignado en el Título Sexto, Capítulo dos, donde se ubican los Trabajos Especiales, en donde se regulan las condiciones de los trabajadores de confianza, que nos permitimos reproducir:

ART. 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 rija para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

El texto del numeral invocado, se refiere a las condiciones de trabajo que regirán para estas personas y serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten; esto no quiere decir que la -- Ley autorice al patrón para imponer un horario ilimitado, sino todo lo contrario, para que laboren dentro de las condiciones que regula nuestra Ley, y como consecuencia para que gocen de todas las prestaciones que en ella se contiene, nos permitimos transcribir la Tesis de Jurisprudencia número 18 - página 235, que se encuentra visible en el Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1988.

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 extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo; lo que determina que - al estar obligado Petroleos 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. Raquel Gómez Sánchez. 8 de Febrero de 1988. - Unanimidad de votos. Ponente: Catalina Pérez Bárcenas. Secretaria: -- Lidia Beristáin Gómez.

Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1987, editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión, Tesis número 50 visible en la página número 321, que se reproduce:

TRABAJADORES DE CONFIANZA. NO QUEDAN EXCLUIDOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SALVO PACTO EN CONTRARIO.- en numeral 396 de la Ley Federal del Trabajo, señala: " Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del Sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 "; a su vez -- este establece: " 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 con - signada en el mismo contrato ". De lo anterior se desprende, que si en el propio pacto colectivo no se prevé la exclusión de los trabajado res de confianza en su aplicación, el mismo les surte efecto en todas sus disposiciones; por lo cual aún cuando se pruebe que el actor te - nía un cargo de confianza tal situación resulta irrelevante, toda - vez que como lo consignan los preceptos legales antes mencionados, -- el citado contrato produce efectos para todos los trabajadores que la boren en la empresa, salvo pacto en contrario, esto es, que en juicio laboral se pruebe que en el referido pacto colectivo se hubieran ex - cluido a los trabajadores de confianza de los beneficios en el regula dos.

Amparo directo 230/87. Manuel Ibarra Trigoyen . 1° de Octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretaria: Rosa Elena Rivera Barbosa.

Otra Tesis de Jurisprudencia que fue dictada en el mismo sentido que nos permitimos transcribir, y que se encuentra visible en el Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1989. Tesis número 22, página 812.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SE REGULAN POR EL CONTRATO COLECTIVO.- El artículo - 183 de la Ley Federal del Trabajo señala 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 efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán -- ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con las disposiciones del aludido ordenamiento, - pero tal hecho no impide de ninguna manera al trabajador de confianza gozar de los beneficios que pudiese otorgarle el Contrato Colectivo - de Trabajo que rija a los trabajadores sindicalizados, habida cuenta de que el dispositivo 396 del mismo cuerpo legal, con claridad meri-

diana, señala que las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el numeral 184 del propio ordenamiento; y el artículo 184 referido dispone 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".

Amparo directo 69/89. Pedro Santana Coello. 14 de Abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Renato Sales Gazque. Secretario : Santiago Méndez Valencia.

De las tesis de jurisprudencia que hemos transcrito salta a la vista - que todas las estipulaciones que contengan los contratos colectivos de trabajo en las empresas o establecimientos, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo que se pacte lo contrario.

Respecto al numeral que se analiza, el tratadista Cantón Holler, sostiene que el capítulo II del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, esta destinado a señalar las protecciones legales que requiere el trabajo de confianza.

" Como dice la exposición de motivos, buscando una justa nivelación de estos trabajadores con los que no tienen esa característica, ya que resultaría un desequilibrio patente el que las condiciones de quienes representan a la empresa fueran inferiores a las de los demás trabajadores, el artículo

182 señala que las condiciones de trabajo de este tipo de laborantes deberá ser proporcionada a la naturaleza e importancia de sus tareas y en ningún caso podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento". (66)

El maestro Miguel Cantón Moller, hace notar que el artículo anterior amerita dos comentarios: Si los trabajadores de confianza son los representantes patronales en el centro de trabajo, entonces cual sería una labor semejante, y si nos conducimos con una sana lógica jurídica, este precepto solo se podría aplicar a aquellos trabajadores de confianza que tengan labores de Vigilancia, Supervisión o Inspección, cuyas tareas podrían en algo ser similares a las de un "maestro" o de otro obrero que tuviera a su cargo algún grupo de trabajo; por cuanto a los demás, no podrían existir labores similares a la Dirección, Fiscalización o al Control General. (67)

Comentando otro tipo de elementos, el Doctor Baltazar Cavazos, que en relación con distintas prestaciones de carácter general, como sueldos, tiempo extra, y prima por antigüedad, "Se ha sostenido que el sueldo de un trabajador de confianza ya va incluido el pago del séptimo día y tiempo extra

(66) CANTÓN MOLLER, MIGUEL. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. México. Editorial Cardenas, Editor y Distribuidor. 1977. Pág. 27

(67) CFR Ibidem

que eventualmente llegue a laborar."

Dicha afirmación es cierta, pero sólo parcialmente. El pago del séptimo día sí se considerará incluido en el sueldo que se pactó, pero el pago del tiempo extra, sólo estaría comprendido en él, si así se hubiera pactado en el contrato expresamente y si resultara de la operación aritmética que previamente se hubiese hecho, calculándose el posible tiempo extra que fuere factible, ya que los derechos de los trabajadores no son renunciables. (68)

(68) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. - Los Trabajadores de Con... fianza. México. Editorial Jus, S.A. 1979. Pág. 53

E). LIMITACION DE LA JORNADA DE TRABAJO A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN CUANTO A LA DOCTRINA.

A través del desarrollo de los capítulos precedentes de este trabajo, hemos dejado bien claro que los trabajadores de confianza, a partir de que entró en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, son trabajadores con el pleno goce de los derechos y prestaciones que la Ley Laboral tutela en beneficio del sector obrero, salvo las modalidades que la misma establece.

Una vez contemplado el argumento que antecede resulta procedente ---- transcribir el pensamiento del maestro Mario de la Cueva, que dice "La categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de derechos sociales, pero no creemos que su aceptación en la Ley del Trabajo viole las normas Constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivados de la naturaleza de sus funciones." (69)

La limitación de la jornada de trabajo para estos trabajadores es informe al ser analizada por los tratadistas de la materia, en atención a que

(69). CUEVA DE LA, MARIO. El nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Octava Edición. México, Porrúa, S.A. 1982. Pág. 155. Volumen I.

el derecho del trabajo es un derecho imperativo derivado de la voluntad soberana del pueblo; es necesario resaltar que la tesis del artículo 123 al referirse al tema en comento, establece en su apartado "A" Fracciones I y - II, la duración de la jornada máxima será de ocho horas por día y siete por la noche, circunstancias que han sido aceptadas lícitamente por la doctrina sin mencionar al trabajador de confianza dada su calidad de trabajador, a quien, le es aplicable lo contemplado por el artículo 123, quien consagra - el mínimo de las garantías que se deben respetar en las relaciones obrero - patronales.

Paul Pic, señala que contra todos los argumentos que esgrima la clase empresarial respecto a la limitación de la jornada de trabajo, bastaría un sólo argumento decisivo, el del interés y la justicia social, ya que todo - trabajo manual excesivo y prolongado fuera de medida, conduce al agotamiento físico, a la atrofia moral e intelectual del que se entrega a él; el Estado tiene interés en impedir la degeneración de la raza, en proteger las - poblaciones obreras contra sí mismas, y contra aquellas que las explotan; a esta idea positiva del interés social puede y debe medirse, para completar - el concepto y para relacionarlo con la dignidad humana del trabajo, el requerimiento de la justicia social. (70)

(70) CFR PAUL PIC, citado por Caldera Rafael. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Argentina. Editorial Librería El Ateneo. 1972. Págs. 428.

PROCEDENCIA DEL PAGO, CUANDO EXCEDEN LA JORNADA
LEGAL LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Nos hemos referido a los motivos por los cuales se debe limitar la --
jornada laboral a los trabajadores, haciendo el estudio necesario desde ép
cas anteriores al Congreso Constituyente de Querétaro, los debates del con-
greso en la comisión integrada para la creación del artículo 123 de la Cons
titución de nuestro País, hasta la iniciativa de la nueva Ley Federal del -
Trabajo de 1970, de las cuales se desprenden las causas que dieron origen a
la necesaria reducción de la jornada laboral, para proteger la salud y la -
vida del trabajador, ya que la experiencia ha demostrado que después de ---
ocho horas de trabajo la atención del hombre disminuye, lo que es causa de
un número mayor de accidentes, y el trabajo excesivo afecta la salud del --
trabajador y precipita su invalidez, y hasta su muerte.

Ahora bien, tanto nuestra carta fundamental como nuestra Ley ordina--
ria contemplan la prolongación de la jornada laboral como lo señala el artl
culo 123 Apartado "A" Fracción XI de la Constitución; que a la letra dice:

FRAC.- XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumen-
tarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo ex-
cedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales.
En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas-
diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis ---
años no serán admitidos en esta clase de trabajo.

Como se desprende del texto anterior, el Constituyente tuvo la sabiduría para permitir la prolongación de la jornada bajo circunstancias especiales, ya que de otra manera se tendrían que paralizar las actividades de la empresa que tengan la necesidad de efectuar un trabajo continuo, siendo uno de los motivos por los cuales se autorizó la prolongación de la jornada, pero se sujetó a determinadas limitaciones para evitar daño en la salud de los trabajadores, este principio también fue trasladado a la Ley Federal -- del Trabajo siguiendo el espíritu del Constituyente, al consignar que el -- tiempo extraordinario no podría prestarse más de tres veces a la semana, ni más de tres horas en cada evento, lo que hace un total de nueve horas semanales, tal y como lo dispone el artículo 66 de la Ley Laboral.

ART. 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

Nuestra Constitución fijó una retribución por el servicio extraordinario en un cien por ciento más del salario que corresponda a la jornada ordinaria, pero también señaló un límite para que no se prolongara en forma indefinida, toda vez, que muchas empresas exigen a sus trabajadores un tiempo mayor de servicios, hasta llegar a jornadas excesivas sin ser retribuidas - en términos de Ley al prestador del servicio, el trabajador.

Nuestra Doctrina como la Jurisprudencia han sostenido uniformemente - que no podría dejarse de pagar el servicio excedente, porque se beneficiaría al empresario, que es quien exige el trabajo y quien en primer término, viola la Constitución; sosteniéndonos en el proyecto de iniciativa de Ley,-

la prolongación de la jornada más allá de los límites permitidos, deberá cu
brirse al trabajador un doscientos por ciento más del salario de la jornada
de trabajo, lo que en realidad significa un aumento sobre las horas que co-
rresponden al servicio extraordinario permitido por la Ley, independiente-
mente de la sanción administrativa que corresponda. (71)

A).- CONCEPTO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO Y SU PAGO.

Por jornada de trabajo debemos entender el tiempo durante el cual el
trabajador está a disposición del patrón para la prestación de su servicio,
según reza el artículo 58 de nuestra Ley; esta definición se apoya en las -
consideraciones siguientes: El trabajador se obliga a poner su energía de
trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, --
por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede im-
plicar la prolongación de la jornada, ya que ésta idea descansa en el prin-
cipio de que los riesgos de producción son a cargo del patrón y nunca del -
trabajador, del argumento anterior podemos deducir que el trabajador no es-
ta obligado a compensar al patrón las interrupciones que lleguen a presen
se y que impidan la ejecución de su trabajo; entendida de esta forma la for
nada de trabajo su limitación se encuentra regulada por los artículos 123 -

[71] . CFR . EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, INICIATIVA DE NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
BAJO DE 1970. Pág. 7...

Constitucional, el artículo 5 Fracción II y 61 de nuestra Ley reglamentaria, preceptos a los que nos hemos referido con anterioridad.

Al haber permitido el Constituyente la prolongación de la jornada de trabajo lo hizo en forma condicionada y limitada, mismas que hemos citado también en párrafos anteriores.

El maestro Mario de la Cueva sostiene que el concepto de "jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, es la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono". (72)

De igual forma el Licenciado José Dávalos Morales define que el tiempo extraordinario es la sola "prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias, para que el trabajo sea catalogado extraordinario." (73)

El tiempo extraordinario lo debemos entender sin lugar a equivocarnos como la prolongación de la jornada que deban cumplir los trabajadores.

De lo anterior se concluye, que cualquier lapso de tiempo que se labo

(72) CUEVA DE LA, MARIO. Ob.Cit. Pág. 279...

(73) DAVALOS, JOSE. Ob.Cit. Pág. 188.

re con posterioridad al término de la jornada pactada entre trabajador y patrón, inevitablemente será tiempo extraordinario con la obligación de ser remunerado por el patrón en los términos establecidos por la Ley, sin que se tome en cuenta los motivos que hayan generado la prolongación de la jornada.

La mayoría de los tratadistas concuerdan que el tiempo extraordinario se genera por circunstancias extraordinarias, razonamientos con los cuales no estamos de acuerdo, toda vez que se le condiciona a que sean circunstancias extraordinarias exclusivamente, y si miramos a la realidad actual en que se desenvuelven las relaciones obrero-patronales a las que se encuentran sujetos los trabajadores, salta a la vista que la mayoría de las empresas obligan a los trabajadores en general y de confianza, en prolongar su jornada ordinaria sin que existan como origen las denominadas circunstancias extraordinarias, por otro lado si nos vamos al texto literal de su denominación consideramos que se limitaría a determinados casos la denominación de tiempo extraordinario ya que no se daría por otras circunstancias, retomando el espíritu del Constituyente, consideramos que el tiempo extraordinario debe tomarse en sentido amplio y apegarse a la sola prolongación de la jornada ordinaria, porque de pensar lo contrario, vendría en perjuicio de los trabajadores.

El tiempo extraordinario debe comprender tanto las circunstancias extraordinarias como la simple prolongación de la jornada pactada dentro de los lineamientos establecidos por la Ley.

En este renglón, los maestros MARIO DE LA CUEVA y JOSE DAVALOS, nos--ponen como parangón cuales serlan las circunstancias extraordinarias del --concepto que se comenta, quienes indican que son muchos los factores que --dan origen a varias actividades que son inevitables o que no pueden prever--se, ya sea por circunstancias de naturaleza económica o técnica: La prime--ra hipótesis se coloca en la exigencia de una mayor producción para satisfa--cer una necesidad social inaplazable como la elaboración de medicamentos pa--ra la prevención de epidemias, en la segunda hipótesis, que se refiere a --las circunstancias técnicas, señalan que es por la elaboración de sustan--cias que no pueden dejarse pendientes o por la situación especial de las em--presas cuando requieren de trabajo continuo. (74)

Hemos dejado plasmado en este trabajo que los trabajadores de confian--za gozan plenamente de todos y cada uno de los derechos tutelados por la --ley en beneficio de la clase trabajadora, no existiendo ninguna diferencia--entre el trabajador en general y estas personas, mucho menos en la pretendi--da marginación a recibir el pago del tiempo excedente de la jornada pactada o máxima legal, y lo único que existe como presunta diferencia son las moda--lidades del trabajo especial a las que se encuentran sometidos los trabaja--dores de confianza, lo que no les impide a hacer nugatorio el derecho a re--

(74). CFR CUEVA DE LA, MARIO. Ob.Cit. Pág. 279.

tribución por laborar tiempo extraordinario, según se sostiene por la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, porque la Constitución y la propia Ley, no hacen diferenciación de ninguna especie respecto al tiempo extraordinario entre trabajador en general y trabajador de confianza, por esta razón fundada, al ser trabajadores, les debe ser pagado cualquier tiempo extra que realicen en beneficio de los patrones o por la simple prolongación de la jornada máxima legal o de la jornada pactada, siendo aplicables en igualdad de circunstancias lo establecido por los artículos 67 y 68 de nuestra Ley reglamentaria.

ART. 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

El trabajador de confianza tiene derecho, como lo hemos manifestado, a que se le cubra un salario doble sin que exceda nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, lo que arroja un tiempo extraordinario de nueve horas semanales.

También tendrá derecho a que se le pague el tiempo que trabaje cuando revase el tiempo extraordinario permitido por la Ley, ya que el artículo 68 segundo párrafo, establece:

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a

la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

Las sanciones a que se refiere en el último renglón en la práctica olvidan aplicarlas a los patrones a pesar de la violación Constitucional que realizan cotidianamente.

Este tipo de personas que se encuentran reguladas en el capítulo de trabajos especiales, tienen derecho a que se les cubra un salario triple -- por el servicio prestado sin que pueda servir como pretexto por parte de -- los patrones, para su no pago, lo consignado por el artículo 182 de la Ley, que establece que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten, en virtud de que la Constitución y la Ley, contemplan los mínimos-derechos que deben gozar los trabajadores.

B). MODALIDADES ENTRE TRABAJADOR EN GENERAL Y TRABAJADOR DE CONFIANZA.

En el desarrollo de este trabajo, nos hemos estado refiriendo en forma insistente y marcada a las modalidades que distinguen al trabajador de confianza con el trabajador en general, mismas que no afectan para que puedan gozar de los derechos que la Ley tutela.

Las modalidades del trabajador de confianza, vienen siendo las siguientes:

- I.- La estabilidad en el empleo.
- II.- Condiciones de trabajo.
- III.- Derecho a la sindicalización.
- IV.- La representación.
- V.- Derecho a la participación de las utilidades.

Estas modalidades las hemos comentado en capítulos anteriores, por lo que sólo enunciaremos las partes de mayor importancia.

I.- Los trabajadores de confianza no tienen derecho a exigir la reintegración en su empleo a pesar de que son despedidos en forma injustificada, ya que el artículo 50 de la Ley, libera al patrón al realizar el pago de -- una indemnización en los términos del numeral citado, además se les puede rescindir la relación de trabajo como a cualquier trabajador cuando se adecuen a una de las causales a que hace referencia el artículo 47, y por otro lado también se les puede rescindir la relación contractual de trabajo cuando exista la pérdida de la confianza, pero debe existir un motivo justificado para que se de origen a la rescisión y principalmente debe derivar de un concepto objetivo la pérdida de la confianza, tal y como lo sostiene nuestro más alto Tribunal.

II.- Las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las que se otorgue a los trabajadores denominados de base, ya que deberán ser pro-

porcionadas conforme a la naturaleza e importancia de los servicios que se presten, debido a que la Ley solamente habla de la jornada máxima a laborar, lo cual no prohíbe que se pacte una jornada menor derivado de la peligrosidad, cansancio extremo o la aplicación exhaustiva de todos los sentidos por un tiempo menor a la jornada máxima legal, que la haría ver como una jornada inhumana y que al llegar a rebasar dicha jornada o la máxima legal se deberá de cubrir esa prolongación como tiempo extraordinario, incluso cualquier prestación que obtengan los demás trabajadores del centro de trabajo derivado de la contratación colectiva también se hará extensiva a los trabajadores de confianza, salvo pacto en contrario como ha quedado plasmado en las tesis de Jurisprudencia transcritas en este trabajo.

III.- Los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, limitación que contempla el artículo 363, ya que se pondría entre dicho su calidad de confianza al estar obligado a responder a la confianza depositada por su patrón para cuidar sus intereses o inclinarse por sus compañeros de trabajo, dada su calidad de trabajador; -- aunque la Ley no le prohíbe formar sus propios sindicatos, facultad que no puede darse en la práctica en atención a que serían despedidos inmediatamente.

IV.- Los trabajadores de confianza no podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren, ya que son relegados por el propio sindicato conforme lo establecen los artículos 183 y 359 de la Ley Federal del Trabajo ya que los sindicatos pueden y tienen derecho a redactar sus estatutos, reglamentos, así como elegir libremente a sus represen--

tantes.

V.- A los trabajadores de confianza se les restringe el derecho en la participación del reparto de las utilidades en los centros de trabajo, especialmente a los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, mismos que no pueden participar por el alto puesto de que gozan, -- quedando nugatorio su derecho aunque sean trabajadores.

Los demás trabajadores de confianza distintos a los antes mencionados, si podrán participar en la repartición de las utilidades pero la Ley les impone una limitación que a continuación se detalla: Si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un 20% como salario máximo, de acuerdo a lo establecido por el artículo 127 de la Ley--Federal del Trabajo, esto se debe y tiene justificación, ya que normalmente los trabajadores de confianza perciben un salario alto y si se pretendiera participar con ese salario se perdería el principio de equidad entre los --trabajadores como sucedió en épocas pasadas y arrojaría como resultado una--disminución realmente importante al momento de repartir las utilidades obtenidas por los demás trabajadores, motivo por el cual se justifica su existencia en la limitación.

tantes.

V.- A Los trabajadores de confianza se les restringe el derecho en la participación del reparto de las utilidades en los centros de trabajo, especialmente a los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, mismos que no pueden participar por el alto puesto de que gozan, -- quedando nugatorio su derecho aunque sean trabajadores.

Los demás trabajadores de confianza distintos a los antes mencionados, si podrán participar en la repartición de las utilidades pero la Ley les impone una limitación que a continuación se detalla: Si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un 20% como salario máximo, de acuerdo a lo establecido por el artículo 127 de la Ley-- Federal del Trabajo, esto se debe y tiene justificación, ya que normalmente los trabajadores de confianza perciben un salario alto y si se pretendiera participar con ese salario se perdería el principio de equidad entre los -- trabajadores como sucedió en épocas pasadas y arrojaría como resultado una disminución realmente importante al momento de repartir las utilidades obtenidas por los demás trabajadores, motivo por el cual se justifica su existencia en la limitación.

JURISPRUDENCIAS Y TESTIS SOBRESALIENTES

Actualmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son los Tribunales del trabajo, quienes se encuentran encargados de conocer y resolver los conflictos generados entre el trabajador y el patrón, esto es, de cualquier diferencia que emane por la existencia de una relación de trabajo, dictando resoluciones en los términos establecidos por la Ley, poniendo fin a cualquier contienda laboral con el laudo que dicte, toda vez que deben ser dictados -- a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos a conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoye, como se encuentra establecido en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

Los Tribunales del Trabajo, en cumplimiento al precepto 841, además -- de los elementos necesarios para determinar la procedencia o improcedencia -- de las prestaciones o acciones que intenta un trabajador, se encuentran ---- obligados a conocer y apoyarse en las Ejecutorias y Jurisprudencias que dicte la suprema Corte de Justicia de la Nación o en su caso los Tribunales --- Colegiados de Circuito.

El diccionario Jurídico Mexicano, nos define en forma clara lo que debemos entender por Ejecutoria y Jurisprudencia, conceptos que son necesaria--- rio explicar para que el lector los distinga, una de otra.

EJECUTORIA: " La expresión sentencia ejecutoria se ha llegado a cambiar por el de sólo "ejecutoria" para eludir precisamente a las sentencias pronunciadas por los Tribunales Colegiados de Circuito y por la Suprema Corte de Justicia, en los juicios de amparo directo, que ya no admiten posterior impugnación. Conviene aclarar, sin embargo, que también las sentencias pronunciadas por los jueces de distrito en los juicios de amparo directo, pueden obtener la cualidad de ejecutorias o firmes, cuando no se interponga contra ellas el recurso de revisión. Así lo ha reconocido la Jurisprudencia de la Suprema Corte: " Las Sentencias de los jueces de distrito, que no son recurridas en revisión causan ejecutoria...". (75)

JURISPRUDENCIA: " La jurisprudencia judicial es la interpretación de la ley, firme, reiterada y de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o por Salas, y por los Tribunales Colegiados de Circuito..., los artículos 192, 193, y 193 Bis de la Ley de Amparo, establecen que la materia de la jurisprudencia es la interpretación de las Leyes y Reglamentos Federales o Locales y de los Tratados Internacionales celebrados por el Estado mexicano. Las referidas disposiciones determinan como tribunales facultados para sentar -- jurisprudencia obligatoria, exclusivamente a la Suprema Corte de Justicia --

(75) DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Universidad Nacional Autónoma de México. Primera reimpresión. México. Editorial Porrúa, S.A. 1985. ---
Pág. 28. Vol. IV. E-H.

(Pleno y Salas) y a los Tribunales Colegiados de Circuito. de manera que la jurisprudencia por ellos emitida es obligatoria en esencia, para todos - los Tribunales de la República sujetos a su jerarquía o cuyos actos pueden ser sometidos a sus respectivas jurisdicciones ". (76)

"La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas integrativas uniformes a que se hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia que dichas consideraciones e interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la Ley". (77)

La jurisprudencia se forma mediante la uniformidad interpretativa y -- considerativa en cinco ejecutorias o sentencias acerca de una o varias cuestiones jurídicas determinadas, no interrumpidas aquellas por otra en contrario y siempre que las mismas hayan sido aprobadas por catorce ministros, -- por lo menos, Artículo 192 párrafo segundo de la Ley de Amparo.

La Jurisprudencia es Obligatoria para Los Tribunales Unitarios y Cole-

(76) Ob. Cit. Pág. 264 Vol. V. I-J.

(77) BÚRGOA ORIHUELA, IGNACIO. EL Juicio de Amparo. 27a. edición. México. Editorial Porrúa, S.A. 1990. Pág. 821.

giados de Circuito y Jueces de Distrito, para los Tribunales Militares, Judiciales del orden común y Tribunales Locales o Federales, Administrativos y del Trabajo, Locales o Federales. (78)

El tiempo extraordinario deberá cubrirse al trabajador de confianza -- cuando la prestación de sus servicios rebase la jornada máxima permitida -- por la Ley, toda vez, que es un trabajador y por tanto todos sus derechos -- se encuentran protegidos y tutelados por el artículo 123 Constitucional, en igualdad de circunstancias que el trabajador lato, aunque existen modalidades que se establecen al momento de la celebración de los contratos de trabajo, o por disposición de nuestro más Alto Tribunal.

Manuel de Acceso a la Jurisprudencia Laboral. 1989. Tesis número 25.
Página 429.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. EL PATRÓN NO ESTA FACULTADO PARA MODIFICAR UNILATERALMENTE LA JORNADA LABORAL A LOS.- Aún en el supuesto de que la actora hubiese tenido el carácter de empleada de confianza, eso de ninguna manera podría justificar que el patrón le modificara unilateralmente la jornada de trabajo, ya que si bien para los trabajadores de confianza rigen las disposiciones contenidas en el capítulo II del

(78) Ob. Cit. Pág. 827

Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, de ninguna de ellas se deriva que el patrón tenga facultad para modificar, sin la anuencia del empleado, las condiciones de trabajo pactadas.

Amparo Directo 412/89. Irma Iliana Espino Martínez. 8 de Septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoz. Secretario: Juan Manuel Alcantara Moreno.

Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1986. Tesis No. 14 Página 363.

HORAS EXTRAORDINARIAS. FALTA DE PAGO DE. CONSTITUTE FALTA DE PROBIIDAD .- Si la cantidad que se debía cubrir por concepto de trabajo extraordinario se integra al salario conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, y no era cubierta al trabajador por el patrón, es inconcluso que aquél incurrió en falta de probidad al abstenerse de realizar el pago; pues si se tiene en cuenta que por falta de probidad u honradez se entiende apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo, y el pago de esa prestación es obligatorio en los términos del artículo 123, Fracción XI, de la Constitución Federal, su incumplimiento deriva en falta de probidad.

Amparo Directo 362/86. Jaime Reyes. 12 de Agosto de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretario: Lorenzo Palma Hidalgo.

De las anteriores tesis, se interpreta que los trabajadores de confianza tienen derecho a que se les respete el horario pactado, y no les puede ser modificado en forma unilateral por su patrón; incluso la falta de pa

go del tiempo extraordinario implica falta de probidad y honradez.

En nuestra vida de litigio, las Juntas de Conciliación y Arbitraje en muchas ocasiones absuelven a los patrones en las reclamaciones de tiempo extraordinario, con la simple exhibición en juicio del contrato de trabajo, - que contiene una jornada legal, olvidando que el contrato sólo demuestra -- las condiciones que se pactaron en la relación de trabajo, siendo que este - medio probatorio no puede ser el idóneo para demostrar la jornada laborada, a pesar de lo establecido en el artículo 784 de la Ley, que exige al trabajador de la carga probatoria.

Manual de Acceso a la Jurisprudencia 1989. Jurisprudencia No. 3 Página 436.

HORAS EXTRAS. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO NO ES LA PRUEBA IDÓNEA PARA ACREDITAR QUE EL TRABAJADOR NO LABORÓ LAS.- El contrato individual de trabajo por sí sólo no es la prueba idónea para acreditar - que un trabajador no laboró tiempo extraordinario, ya que en el mismo únicamente se convienen las condiciones en que se deben prestar los - servicios, pero no necesariamente que se desarrollen en los términos pactados.

Amparo directo 5218/87. Francisco Pineda Ortiz. 9 de Marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Arturo Mercado López.

Amparo directo. 9943/88. Francisco García Ross. 28 de Noviembre de -- 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario Héctor Landa Razo.

Amparo directo 7303/88. Manuel Mendoza Jiménez. 12 de Diciembre de --

1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. -
 Secretario: Jorge Dimas Arias.

Amparo directo 4733/89. Armando Castro Casillas. 16 de Agosto de - -
 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. -
 Secretaria: Marla Perla Leticia Pulido Tello.

Amparo directo 5853/89. Enrique Manuel Valenzuela Fernández Guerra .
 18 de Octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Her-
 nández Saldaña. Secretario: José Luis Torre Lagunas.

JORNADA DE TRABAJO, SU DURACION NO SE ACREDITA CON EL CONTRATO INDI-
 VIDUAL DE TRABAJO.- El contrato individual de trabajo que ofrece el -
 patrón con la finalidad de acreditar que el trabajador laboró única -
 mente la jornada de trabajo legal, no es suficiente, pues lo que este
 puede acreditar son las condiciones originalmente pactadas por las --
 partes, pero no las reales en que se desempeño el trabajo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1376/90.- Romeo López Martínez.- 24 de Abril de 1990.
 Mayoría de votos.- Ponente: Carolina Pichardo Blake.- Secretaria: Es-
 tela Jasso Figueroa.- Disidente: J. Refugio Gallegos Baeza.

Visible en Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Enero-
 Junio, 1990. Tribunales Colegiados, Segunda Parte, Tesis No. 8 Pá-
 gina 268.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. PRUEBA INSUFICIENTE PARA ACREDITAR -
 LA DURACION DE LA JORNADA.- Cuando en un conflicto laboral se recla-
 man horas extras y por su parte el demandado alude que el actor care-
 ce de acción, porque laboró dentro de la jornada máxima legal diurna,
 si para demostrar dicho extremo aporta el contrato individual celebra-
 do con el reclamante, aquél no es prueba suficiente para acreditar el
 horario, pues por sí solo demuestra las condiciones en que se pactó
 la prestación del servicio, pero no la duración de la jornada de tra-

bajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1031/91.- Maricela Juárez Camacho.- 7 de Marzo de 1991. Unanimidad de votos.- Ponente: Roberto Gómez Arguello.- Secretario: - Angel Salazar Torres.

Visible en el Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Mayo Junio. 1991. Tomo VII, Tesis de Jurisprudencia Página 241.

HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS.- Como en términos - del artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, a par-
tir de su reforma de 1980, corresponde al patrón probar su dicho cuan-
do exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo, de-
be considerarse que si el obrero demanda el pago de tiempo extraordi-
nario, precisando éste, y dicho patrón no demuestra que sólo laboró -
la jornada legal, procede la condena al pago de aquella prestación.

Amparo directo 175/87. Angel Ramírez Cázares, en representación de El
vira Juárez González. 22 de Junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente:
Elieel E. Fitta García. Secretario: Antonio Zuñiga Luna.

Amparo directo 83/86. Adán Armenta Cobos. 17 de Agosto de 1988. Unan-
imidad de votos. Ponente: Tomás Enrique Ochoa Moguel. Secretario: --
Héctor Riveros Caraza.

Amparo directo 1735/87. Benjamín Hernández Hernández. 24 de Agosto de
1988. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Uribe García. Secretario:
Pedro Luis Reyes Marín.

Amparo directo 47/86. Jesús Merguelos Solís. 5 de Octubre de 1988. -
Unanimidad de votos. Ponente: Tomás Enrique Ochoa Moguel. Secretario:
Héctor Rivera Caraza.

Amparo directo. 1621/87. Antonio Gabriel Cruz. 15 de Febrero de 1989.
Unanimidad de votos. Ponente: Elieel E. Fitta García. Secretario: Anto-
Zuñiga Luna.

La anterior Jurisprudencia se encuentra visible en el Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1989. Página 436, Jurisprudencia número 3.

HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS.- La tesis de jurisprudencia número 116, publicada en la página 121 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975, que, en esencia, sostiene que corresponde al trabajador acreditar de momento a momento el haber laborado las horas extraordinarias, seguirá teniendo aplicación para los juicios que se hayan iniciado bajo el régimen de la Ley Federal del Trabajo de --- 1970, antes de las reformas procesales de 1980, pues dicha jurisprudencia se formó precisamente para interpretarla en lo referente a la jornada extraordinaria; pero no surte efecto alguno tratándose de juicios ventilados a luz de dichas reformas procesales, cuya vigencia data del primero de mayo del citado año, pues su artículo 784, establece que -- " La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios éste en posibilidad de llegar al conocimiento de hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlas, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador", y que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre... Fracción VIII. " La duración de la jornada de Trabajo". y y por ende , si el patrón no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá de cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 169-174, Pág. 25. A. D. 6425/82. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.

Vols. 181-186. A.D. 7463/82. Marí de Lourdes Lorezo Rodríguez. 5 votos.

Vols. 181-186. A.D. 9020/83. Esther Digna Pérez Bolaños. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 181-186. A.D. 6524/81. Cortinas y Puertas Electromecánicas, --- S.A. 5 votos.

Vols. 187-192. A.D. 5231/84. Rosendo Nieto Ornelas. Unanimidad de 4 - votos.

Visible en el Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1917-1985. Tomo I. Página 309. Jurisprudencia número 126.

HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE CONTROVIERTE EL HORARIO.- Si el actor afirmó en su demanda que la jornada de labores comprendida de las diecisiete a las trece horas de miércoles a lunes y en consecuencia trabajó tres horas extras debido a que su horario era de diecisiete a las cero horas de miércoles a lunes, de acuerdo con la Fracción VIII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo reformada a partir del primero de mayo de 1980, a éste le co-responsó demostrar la duración de la jornada de trabajo que adujo, con la que a su vez acreditaría que el aludido actor no había laborado tiempo extra, esto así porque la Ley impone al patrón la carga de probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo y si no satisface esa carga, subsiste la presunción de certeza del horario señalado por el trabajador y, por ende, se establece la procedencia del tiempo reclamado. Conviene agregar que no es un hecho negativo el que debe probar el patrón, sino uno positivo como lo es el consistente en la duración de la jornada que controvierte.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo Directo 3782/90.- Javier Arriaga Vargas.- 4 de Junio de 1990. Unanimidad de votos.- Ponente: Catalina Pérez Barceñas.- Secretario: José Vázquez Figueroa.

Procedentes:

Octava Epoca. Tomo IV. Segunda Parte.- 1, Páginas 273 y 274.

La ejecutoria antes transcrita se encuentra visible en el Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Enero - Junio. 1990. Tribunales Colegiados . Segunda Parte. Página 232.

TIEMPO EXTRAORDINARIO. CARGA DE LA PRUEBA.- En términos de lo dispuesto por el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, a partir de su reforma de 1980, corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo; por ende, si la parte actora demandó el pago del tiempo extraordinario y precisó este, lo cual fue controvertido por el patrón, correspondió a esta parte la carga probatoria, en términos del indicado precepto.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 220/91.- Angel Humberto Alvarez Gil e Ignacio Figueroa Malaka.- 3 de Julio de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández.- Secretario: Secundino López Dueñas.

Visible en el Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Julio - Agosto. 1991. Tomo VIII. página 227.

HORAS EXTRAORDINARIAS, CORRESPONDE AL PATRÓN PROBAR LA DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.- Si el patrón sostiene que durante la relación laboral que tuvo con el trabajador no se laboró tiempo extraordinario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, le corresponde acreditar la duración de la jornada de trabajo, y por consiguiente si no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá de cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo Directo 213/91.- Instituto Mexicano del Seguro Social de la Delegación Estatal en Tlaxcala.- 20 de Junio de 1991.- Unanimidad - de votos.- Ponente: Eric Roberto Santos Partido.- Secretario: Martín Amador Ibarra.

Precedentes:

Octava Epoca, Tomo Quinto, Segunda Parte- 2, página 581 (2 asuntos).

Las jurisprudencias que se han citados, así como las ejecutorias dictadas, tienen como finalidad demostrar que el patrón se encuentra obligado a acreditar el horario de trabajo que haya laborado el trabajador cuando lo controvierta en un juicio laboral, sin diferencia de que el trabajador sea de confianza.

Por otro lado, si bien es cierto, que el artículo 804 de nuestra legislación laboral, impone al patrón la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que detalla el anterior precepto, tales como contratos individuales de trabajo, lista de raya o nómina personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pago, controles de asistencia, cuando se lleven,.. etc.distinguiéndose de ellos la fracción III, los documentos relativos para acreditar la jornada de trabajo, como lo son las tarjetas de control de tiempo y asistencia, cuando se lleven; lo que quiere decir que si no acostumbran llevar ningún documento para demostrar la jornada de trabajo en centro de labores, no se encuentran obligados a exhibirlos en juicio, esto es cierto, pero la Ley, les impone acreditar el horario por cualquier medio probatorio que sea admisible y permitido, según lo establece el artículo 776,

ya que, si no es así, se les debe de condenar al pago del tiempo extraordinario reclamado por el trabajador.

JORNADA DE TRABAJO, LAS TARJETAS DE REGISTRO DE ENTRADA Y SALIDA DE --
 LOS TRABAJADORES, NO SON LOS UNICOS MEDIOS PARA ACREDITAR LA.- Las Jun
tas no pueden limitar la prueba del horario de los trabajadores, a que
 se realice con un determinado documento, si se tiene presente que el
 artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo concede a las partes una am
plia gama de medios probatorios para acreditar sus pretensiones, entre
 ellas, la relativa a la jornada laboral, siendo dichos elementos de --
 convicción la confesional, la documental, testimonial, etc.; por tanto,
 es inexacto que únicamente las tarjetas de registro de entrada y sali
da de los trabajadores, demuestren aquel extremo.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo Directo 92/90.- Posadas de México, S.A. de C.V., operadora
 del Hotel Holiday Inn.- 25 de Abril de 1990.- Unanimidad de votos.-
 Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.- Secretario: Antonio Her
 nández Lozano.

JORNADA DE TRABAJO RELATIVA A UNA CATEGORIA SUPERIOR, CARGA DE LA --
 PRUEBA SOBRE SU DURACION.- Las circunstancias de que un trabajador --
 desempeñe el puesto jerárquicamente superior de una empresa y que esa
 situación le permita fijarse el horario de labores que estime pertinen
te, no releva al patrón de la carga sobre su duración; en virtud de --
 que la obligación que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo im
pone al patrón en ese aspecto, se satisface con el simple hecho de --
 demostrarse la relación laboral.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo. 1093/90.- Ecuatoriana de Aviación.-7 de Marzo de 1990.- Unanimidad de Votos.- Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.-
 Scretario: Héctor Arturo Mercado López.

Las anteriores tesis de Jurisprudencia se encuentra visibles en el Semanario Judicial de al Federación. Octava Epoca. Enero - Junio. 1990. Tri
bunales Colegiados. Segunda Parte. página 268.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, han resuelto diversos juicios laborales, en contra de los trabajadores, cuando se les reclama a los patrones el pago del tiempo extraordinario, bastando para absolverlos la simple manifestación, de que no llevan en el centro de trabajo control alguno de honorario para sus trabajadores, y por consecuencia no existen tarjetas de registro de entrada y salida, e incluso siempre solicitan a la Junta responsable, cuando el trabajador ofrece la prueba de inspección, se admita sin prejuzgar sobre la existencia de los documentos, y en su oportunidad al momento de resolver; - señala que la falta de exhibición no perjudica a la parte demandada, debido a que se acepto sin prejuzgar sobre la existencia de los documentos; Por tanto olvidan el carácter imperativo de las disposiciones de nuestra legislación laboral en donde el artículo 784, fracción VIII, establece que al patrón le corresponderá probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada.

Con ese criterio que prevalece en la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como por la jurisprudencia que será transcrita posteriormente, se --

Amparo Directo. 1093/90.- Ecuatoriana de Aviación.-7 de Marzo de 1990.- Unanimidad de Votos.- Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.-
 Scretario: Héctor Arturo Mercado López.

Las anteriores tesis de Jurisprudencia se encuentra visibles en el Semanario Judicial de al Federación. Octava Epoca. Enero - Junio. 1990. Tri
bunales Colegiados. Segunda Parte. página 268.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, han resuelto diversos juicios laborales, en contra de los trabajadores, cuando se les reclama a los patrones el pago del tiempo extraordinario, bastando para absolverlos la simple manifestación, de que no llevan en el centro de trabajo control alguno de - horario para sus trabajadores, y por consecuencia no existen tarjetas de - registro de entrada y salida, e incluso siempre solicitan a la Junta responsable, cuando el trabajador ofrece la prueba de inspección, se admita sin - prejuizar sobre la existencia de los documentos, y en su oportunidad al momento de resolver; - señala que la falta de exhibición no perjudica a la -- parte demandada, debido a que se acepto sin prejuizar sobre la existencia - de los documentos; Por tanto olvidan el carácter imperativo de las disposiciones de nuestra legislación laboral en donde el artículo 784, fracción VIII, establece que al patrón le corresponderá probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada.

Con ese criterio que prevalece en la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como por la jurisprudencia que será transcrita posteriormente, se --

absuelve de toda prestación que se refiera al tiempo extraordinario, cuando es reclamado por los trabajadores.

De igual forma, cuando un trabajador de confianza reclama esta prestación, y tiene la categoría de Director de Personal, por el sólo hecho de que el patrón alegue como medio de defensa que por la categoría que ostenta el trabajador de Director de Personal, es obvio que no existan tarjetas de registro de entrada y salida, ni ningún documento de control de tiempo laborado, ya que sus labores no estaban sujetas a un horario determinado, sino a las exigencias de sus obligaciones, por ser él precisamente quien establece las condiciones de trabajo para el personal, pero no para sí mismo, el argumento anterior a la fecha a creado Tesis de Jurisprudencia, y en este orden de ideas irremediamente se absuelve del tiempo extraordinario reclamado a los patrones, razonamientos que transgreden las disposiciones de la Ley Laboral.

T.7 HORAS EXTRAORDINARIAS, APRECIACIÓN EN CONCIENCIA POR LAS JUNTAS.-

Es verdad que a la parte demandada le corresponde probar la duración de la jornada de trabajo; sin embargo, la Junta al absolver del pago de tiempo extraordinario que se demandó, lo hizo correctamente y apreciando libremente esa cuestión, pues estimo que no era creíble que el actor trabajara diariamente jornada extraordinaria, sin que se le retribuyera, lo cual constituye las simples apreciaciones que llevan los hechos a la conciencia de los integrantes de las propias juntas.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo. 3736/90.- Enrique Hernández Martínez.- 9 de Julio de 1990.- Unanimidad de votos. Ponente: Maril del Rosario Mota Cienfuegos.- Secretario: Félix Arnulfo Rocha.

Amparo Directo, 7866/90.- Jovita Nolasco Curiel.- 23 de Octubre de -- 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Marli del Rosario Mota Cienfuegos.- Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.

Amparo Directo, 7996/90.- María Nomesia Coronel López.- 24 de Octubre de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carolina Pichardo Blaket.- Secretario: Oscar Castañeda B.

Amparo Directo, 9706/90.- Javier Hernández Contreras y Otro.- 26 de - Noviembre de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Marla del Rosario Mota Cienfuegos.- Secretaria: Idalia Peña Cristo.

Amparo Directo, 706/91.- Efrén Landeros Hernández.- 29 de Enero de -- 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Marla del Rosario Mota Cienfuegos.- Secretaria: Idalia Peña Cristo.

TIEMPO EXTRAORDINARIO. CASO EN QUE NO PROCEDE SU PAGO POR APRECIACION EN CONCIENCIA POR LAS JUNTAS. Es verdad que a la parte demandada le correspondió probar la duración de la jornada de trabajo; sin embargo, la junta responsable al absolver del pago de tiempo extraordinario -- que se demandó, lo hizo correctamente, y apreciando en conciencia esa cuestión al manifestar que no era lógica tal pretensión del actor si la reclamó hasta que según él fue despedido injustificadamente, y además por todo el tiempo de la prestación de su servicio que fue por -- más de siete años.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo, 7356/89.- Agustín Nolasco Rodríguez.- 9 de enero de - 1990.- mayoría de votos de Carolina Pichardo Blake y J. Refugio Gallegos Baeza.- (ponente). Se encomendó el engrose al magistrado J. Refugio Gallegos Baeza.- Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

Ejecutoria visible en el semanario Judicial de la Federación. Octava-Epoca. Enero-Junio. 1990. Tribunales Colegiados. Segunda Parte.

Cabe hacer mención de las siguientes Jurisprudencias, que argumentan la procedencia del pago de tiempo extraordinario, por la sola prolongación de la

jornada de trabajo.

HORAS EXTRAS. EL TRABAJADOR NO ESTA OBLIGADO A EXPRESAR LAS CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS PARA LA PROLONGACION DE SU JORNADA LEGAL. - No es legal la consideración de la junta laboral, que absuelve al patrón del pago de tiempo extraordinario reclamado, con argumentos subjetivos y con razonamientos no expuestos por el patrón, parte que simplemente -- negó que el actor laborase más de la jornada legal, porque es contra -- derecho que la junta se substituya en beneficio de esa parte; todavla más cuando la junta, al decir que el trabajador no expresa las circunstancias extraordinarias, pretende referirse al artículo 66, de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "Podrá tambien prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana ", empero, pasa desapercibido que este precepto opera en aquellos en que el patrón puede -- obligar al trabajador a laborar más de la jornada legal y, entonces, -- el obligado a expresar las circunstancias extraordinarias, sería el de mandado, para que en dado caso la autoridad estuviera en posibilidad de constreñir al actor en trabajar tiempo extra. Por último, muchas -- veces el trabajador se ve obligado a trabajar jornadas ilegales dada -- la necesidad de conservar su única fuente de ingresos y por la misma -- razón no demanda su pago (de tiempo extraordinario), pues evidente -- que al hacerlo, el patrón lo reprimiría con la pérdida del empleo.

Amparo Directo. 558/88. Gerardo Javier Sustaita Flores. 2 de Septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Isidro Gutiérrez González. Secretaria: María Inocencia González Díaz.

Amparo Directo. 565/88. Santiago Fernández Sáenz. 2 de Septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente Isidro Gutiérrez González. -- Secretario: Abraham Calderón Díaz.

Amparo Directo 298/89. Javier González Jaramillo. 11 de Agosto de -- de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Sánchez Fita. Secretaria: Alma Rosa Torres García.

Amparo Directo 328/89. José Angel Córdoba González. 24 de Agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Meza Pérez. Secretaria: - Marla Inocencia Gonzalez Diaz.

Amparo Directo 340/89. Juan Pulido Reséndiz. 1° de Septiembre de -- 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Meza Pérez. Secretario: - Abraham Calderón Diaz.

Visible en el Manual de Acceso a al Jurisprudencia Laboral 1989. Jurisprudencia número 1. página 607.

HORAS EXTRAORDINARIAS, ACCION DE PAGO DE, NO EXIGE PRECISAR LOS MOTIVOS POR LOS QUE SE PRESTO EL SERVICIO.- Para la procedencia de la -- acción de pago de tiempo extra basta el hecho de haberse prestado el servicio en exceso de la jornada legal, independientemente de las causas que lo hayan provocado, sin que la omisión de manifestar las razones por las que el trabajador hubiese laborado tiempo extraordinario, haga improcedente la reclamación, por no tratarse de un hecho constitutivo de la acción.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo Directo 348/89.- Jesús Felipe Rodríguez Llano.- 23 de Agosto de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente Leandro Fernández Castillo. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Amparo Directo 498/89.- Javier Guerra Delgado.- 21 de Febrero de -- 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Leandro Fernández del Castillo.- Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Amparo Directo 524/90.- Gloria Lydia Vázquez Rodríguez.- 7 de Marzo de 1990.- Unanimidad de votos.- Leandro Fernández del Castillo. -- Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Amparo Directo 172/90.- Guillermo Dávila Alvarez.- 18 de mayo de -- 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Arturo Barocio Villalobos. -- Secretario: Sabino Pérez García.

Amparo Directo 319/90.- José Salazar Segovia.- 22 de agosto de 1990. Unanimidad de votos.- Ponente: Leandro Fernández del Castillo.- Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Esta Jurisprudencia se encuentra visible en el Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Enero - Febrero, 1991. Tomo VII. página 109.

Las jurisprudencias y ejecutorias citadas, por un lado sostienen que se debe de absolver y por otro, condenan al pago del tiempo extraordinario, - como se desprende del texto de las mismas; y salta a la luz la contradicción de tesis que existe entre ellas, en este orden de ideas y de acuerdo a lo señalado por el artículo 184 de la Ley de Amparo, la jurisprudencia se interrumpe dejando de tener el carácter de obligatorio, siempre que se pronuncie -- ejecutoria en contrario por catorce ministros. Ahora bien, si nos conducimos con una sana interpretación tomándose en cuenta el principio reivindicatorio del artículo 123 de nuestra carta fundamental, que persigue la justicia social contenida en la exposición de motivos de la iniciativa de Ley, el artículo 18 de la Ley Laboral, consigna que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

HORAS EXTRAS. CASOS EN QUE NO PROCEDE EXIGIR SU PAGO.- Cuando conforme al contrato de trabajo para laborar tiempo extraordinario es necesario que el patrón lo solicite o se requiera su autorización, el trabajador para reclamar su pago debe de demostrar tales extremos, pues de lo contrario su exigencia resulta improcedente.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo 8934/89.- Jorge Rodríguez Ortiz.- 7 de Marzo de 1990. Unanimidad de votos.- Ponente: Carlos Bravo y Bravo.- Secretario: - Gilberto A. López Corona.

Amparo Directo 319/90.- Pedro Aguilar.- 23 de mayo de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carlos Bravo y Bravo.- Secretario: Pedro - Galeana de la Cruz.

Amparo Directo 5654/90.- Soilter, S.A. y Otro.- 30 de Agosto de - - 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Fortino Valencia Sandoval.- - Secretario: René Díaz Núñez.

Amparo Directo 7994/90.- Irene Rodríguez Olmedo.- 17 de Octubre de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Jaime C. Ramos Carreón.- Se - cretaria: Dinora A. Gálvez y Rejón.

Amparo Directo 24/91.- Marcial Martínez Chávez.- 6 de Febrero de -- 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secreta - rio: Manuel Rojas Fonseca.

Jurisprudencia que se encuentra visible en el Semanario Judicial de - la Federación. Octava Epoca. Marzo - Abril. 1991. Tomo VII.

CONCLUSIONES

1) La Ley Federal del Trabajo de 1931, solamente enunció a los empleados de confianza; sin tomarlos en cuenta como trabajadores.

2) Los trabajadores desde épocas pasadas, han estado sujetos a jornadas de trabajo excesivas de 12, 14, y 16 horas, permitiéndole el sector patronal, solamente, una subsistencia inhumana, lo que les orilló a agruparse para exigir condiciones de trabajo más justas.

3) El artículo 123 Constitucional, fue creado para proteger a la clase trabajadora, reivindicándola como persona, al proteger por igual a todos los que viven de su trabajo.

4) Las jornadas excesivas, son consideradas inhumanas, desde tiempos pasados, motivo por el cual se buscó su limitación, finalidad lograda en los debates del Congreso Constituyente de 1917, al determinar una jornada máxima de ocho horas diarias para proteger la salud y la raza.

5) Nuestra Ley vigente, no establece ninguna diferencia entre trabajo material e intelectual, por virtud de que todos son trabajadores y gozan plenamente de los derechos que en ella se consignan.

6) Al igual que el trabajador en general, los trabajadores de confianza, tienen derecho a integrar su salario de acuerdo a lo establecido por el artículo 84, en relación con el artículo 89 de la Ley Laboral, en juicio laboral.

7) La Ley Federal del Trabajo de 1970, incluye la categoría de trabajador de confianza, determinando su calidad de trabajadores, protegidos por la legislación con las modalidades que impone su naturaleza.

8) Si los trabajadores de confianza, son trabajadores, como lo señala la Ley, sus derechos se encuentran protegidos y tutelados por nuestra -- Constitución en su artículo 123 apartado "A", lo cual no destruye aquellos -- beneficios, derivado de la naturaleza de sus funciones.

9) El trabajo excesivo implica el menoscavo de la fuerza física e impide al trabajador desarrollarse íntegramente en su personalidad, debido a que afecta a todo trabajador por igual, ya sea si presta su trabajo de -- vigilancia, o si se trata de un esfuerzo físico o de concentración mental, -- en este orden de ideas, la fijación de la jornada máxima establecida por la Ley, tiende a proteger la salud de los trabajadores, así como permitirles de -- sarrollar su cultura y estrechar sus relaciones con su familia.

10) El tiempo extraordinario, según la Ley, se origina por circunstancias especiales, que pueden nacer; ya sea por el interés económico del pa -- trón o por la necesidad de cumplir compromisos comerciales que exijan la pro -- longación de la jornada ordinaria, estando de por medio la petición del pa -- trón.

11) El artículo 182 de la Ley, robustece el principio de igualdad entre los trabajadores de un mismo centro de trabajo, al establecer que las -- condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, serán proporcionadas

a la naturaleza e importancia de los servicios que presten; señalando en forma precisa, que los trabajadores mencionados, no tendrán condiciones -- inferiores a otras que rijan para trabajos semejantes.

12) El derecho del trabajo se ha distinguido por su carácter dinámico y renovador para obtener la justicia social, adecuándose a las necesidades exigidas en cada época, por lo cual consideramos que se debe romper con el concepto tradicional de tiempo extraordinario, ya que éste nace por circunstancias especiales, y sin éstas, siguiendo su texto literal no sería tiempo extraordinario; Dicho lo cual, caeríamos en lo absurdo al sostener que si -- no existe la orden o petición del patrón en prolongar la jornada ordinaria, -- no se considerarla tiempo excedente; Del argumento anterior debemos pensar en un concepto contemporáneo con mayor amplitud, que comprenda además de -- las características mencionadas, para la procedencia del tiempo extra, la -- sola prolongación de la jornada ordinaria de trabajo sin tomar en cuenta -- los motivos que le dieron origen como lo señala el artículo 58 de la Ley, que contempla el concepto de jornada.

13) Los trabajadores de confianza llevan a cuesta grandes responsabilidades en el centro de trabajo, incluso, la vida misma de la empresa, -- situación que les obliga a prolongar su jornada en tiempo excesivo, sin que exista la necesidad de orden del patrón, ya que la petición de la prolongación de su jornada se lleva implícita, por la obligación de concluir el trabajo encomendado, y si llegase a rebasar la jornada máxima permitida por la Ley, debe computarse como tiempo extraordinario.

14) El tiempo extraordinario laborado por los trabajadores de confianza les debe ser retribuido en términos de los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, a razón de salario doble las nueve primeras horas y a salario triple las subsecuentes por todo el tiempo en que lo haya laborado.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, MANUEL.- Curso de Derecho del Trabajo. 4a. Edición. Barcelona, España. Editorial Ediciones Ariel. 1973. Págs. 513.
- BERNUDEZ CISNEROS, MIGUEL.- Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo.- México. Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor. 1978. Págs. 684.
- BURGOA ORIHUELA, IGNACIO.- El Juicio de Amparo. 27a. Edición. México. - Editorial Porrúa, S.A. 1990. Págs. 1089.
- BARROSO FIGUEROA, JOSE.- Derecho Internacional del Trabajo. México. -- Editorial Porrúa, S.A. 1987. Págs. 402.
- CALDERA, RAFAEL.- Derecho del Trabajo. 2a. Edición, Tercera Reimpresión. Buenos Aires, Argentina. Editorial El Ateneo Pedro García, S.A. 1972. - Tomo I. Págs. 692.
- CUEVA DE LA, MARIO.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 8a. Edición. México. Editorial Porrúa, S.A. 1982. Tomo I. Págs. 647.
- CASTORENA, J. JESUS.- Manual de Derecho Obrero. México. Editorial Imprenta Didot, S. DE R.L. 1984. Págs. 317.
- CAMACHO ENRIQUEZ, GUILLERMO.- Derecho del Trabajo. Bogota, Colombia. -- Témis. D.E. 1961. Tomo I. Págs. 507.
- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.- Et. al en homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas. El derecho Laboral en Iberoamérica. México. Editorial Trillas. - 1981. Págs. 927.
- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.- El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. México. Editorial Jus, S.A. 1972. Págs. 575.
- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.- Los Trabajadores de Con...Fianza. México. - Editorial Jus, S.A. 1979. Págs.
- CANTON MOLLER, MIGUEL.- Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. México. Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor. 1977. Págs. -
- CABANELLAS, GUILLERMO.- Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires, Argentina. Editorial Bibliográfica Omeba. 1968. Tomo I. Págs. 923.
- DAVALOS, JOSE.- Derecho del Trabajo I. Tercera Edición. México. Editorial Porrúa, S.A. 1990. Págs. 474.

- DE LITALIA, LUIGUI.- El contrato de trabajo. Traducción de Santiago -- Sentis Melendo. 2a. Edición. Buenos Aires, Argentina. Editorial Ediciones López Edchegoyen, S. DE R.L. 1946. Págs. 590.
- FORO LABORAL.- Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo. 1a. Parte. México. Editorial Popular de los Trabajadores. 1981. Págs. 556.
- GONZALEZ CHERRY, GUILLERMO.- Derecho del Trabajo. 4a. Edición. Bogota, Colombia. Editorial Temis. 1976. Págs. 539.
- GUERRERO LOPEZ, EUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo. 13a. Edición Aumentada. México. Editorial Porrúa, S.A. 1983. Págs. 595.
- HERNANDEZ RUEDA, LUPO.- Citado por Baltazar Cabazos Flores. Et.al. En Homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas. El Derecho Laboral en Iberoamérica. México. Editorial Trillas. 1981. Págs. 927.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo. 4a. Edición. Co-- rregida y aumentada. México. Editorial Porrúa, S.A. 1983. Págs. 687.

LEGISLACION

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. - 89a. edición. - México. Editorial Porrúa, S.A. 1990.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. Reforma Procesal de 1980. Comentada -- por Alberto Trueta Urbina. México. 1983.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios y Jurisprudencias. Por Juan B. Climent Beltrán. 2a. edición. México. 1984.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y Sistematizada por Baltazar Cavazos Flores. Et. al. 11a. edición. Editorial Trillas. 1981.

OTRAS FUENTES

- ANTEPROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. México. 1968. Parte I. -- Sin editorial.
- CABANELLAS, GUILLERMO. - Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. -- 14a. edición. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta, S. de R. L. Tomo VI. 1979.
- DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE, publicado bajo la -- dirección del C. Fernando Romero García. Oficial Mayor del Congreso. Versión Taquigráfica. Revisada por el C. Joaquín Z. Valdéz. Imprenta de la Cámara de Diputados. México. 1922.
- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Universidad Nacional Autónoma de México. - Editorial Porrúa, S.A. Tomo IV y V. 1985.
- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Argentina. Editorial Bibliografica S. de -- R.L. Tomo XXI. 1968.
- EXPOSICION DE MOTIVOS, INICIATIVA DE NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Enviada por el C. Lic. Gustavo Blaz Ordáz. Presidente Constitucional de los -- Estados Unidos Mexicanos. Cámara de Diputados. Oficial Mayor Lic. Arturo Ruiz de Chavez. 1968.
- PEQUEÑO DICCIONARIO LAROUSSE ILUSTRADO. Por Ramón García-Pelayo y Gross. Editorial Ediciones Larousse. 1984.