

518
24



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**LAS LIMITACIONES JURIDICO
LABORALES DE LOS TRABAJADORES
DE CONFIANZA**

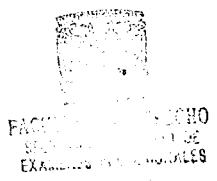
TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

Laura Luisa López Lara

MEXICO, D. F.

1993

**TESIS CON
FALLA DE CRICEN**





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

	PAGINA
INTRODUCCION	
CAPITULO 1	MARCO CONCEPTUAL
1.1 Concepto de Trabajo.....	1
1.2 Concepto de Empresa.....	6
1.3 Concepto de Contrato.....	10
1.4 Concepto de Patrón.....	20
1.5 Concepto de Trabajador.....	24
1.6 Concepto de Trabajador de Confianza.....	32
CAPITULO 2	MARCO HISTORICO
2.1 Artículo 123 de la Constitución de 1917.....	40
2.2 Regulación en la Ley Federal del Trabajo de 1931....	43
2.3 Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1968.....	50
2.4 Las funciones y condiciones actuales de los Trabajadores de Confianza.....	61
CAPITULO 3	TRABAJOS ESPECIALES
3.1 Concepto y Naturaleza.....	78
3.2 Clasificación.....	81
3.3 Disposiciones especiales contenidas en la Ley Federal del Trabajo.....	92

CAPITULO 4

LIMITACIONES JURIDICO LABORALES DE
LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

4.1 La Estabilidad en el Empleo.....	101
4.2 En cuanto a su Participación de utilidades en la Empresa.....	106
4.3 La libertad Sindical, el Derecho de Asociación Profesional y la intervención en los movimientos de Huelga.....	110
4.4 Diversas prestaciones de carácter general a las que están sujetos.....	119
CONCLUSIONES.....	121
BIBLIOGRAFIA	125

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

De significativa relevancia dentro del Derecho Laboral Mexicano es el Título Sexto de la "Nueva" Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la integración normativa sobre los diversos trabajos especiales estableciendo reformas e introduciendo instituciones laborales de suma importancia, dando contorno de realidad a los principios rectores de justicia social del constituyente de Queretaro de 1917.

Nuestra nueva Legislación sobre trabajos especiales, comprende amplios sectores de la clase trabajadora que se encontraban sustraídos de los beneficios de la Ley Federal del Trabajo y que ahora quedaron amparados y serán sujetos de dicho ordenamiento.

Uno de los temas más confusos y discutibles en nuestro derecho laboral, es el relativo a los "trabajadores de confianza".

El Trabajo que a continuación presento, tiene como finalidad analizar algunos aspectos laborales de los trabajadores de confianza comprendidos por la ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el presente trabajo se pretende informar a los trabajadores de confianza, sobre sus derechos y deberes dentro del ámbito laboral en el que se desenvuelven,

sensibilizandolos sobre la importancia que reviste su función y enlazar en franca armonía, participación y reponsabilidad, los vínculos que por la naturaleza de la relación laboral cimentada en la confianza, deben existir entre estos trabajadores y el patrón, a fin de que los propósitos de la producción y el equilibrio en las relaciones capital-trabajo se logren con la mayor eficacia.

C A P I T U L O 1

MARCO CONCEPTUAL

- 1.1 CONCEPTO DE TRABAJO
- 1.2 CONCEPTO DE EMPRESA
- 1.3 CONCEPTO DE CONTRATO
- 1.4 CONCEPTO DE PATRON
- 1.5 CONCEPTO DE TRABAJADOR
- 1.6 CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA

MARCO CONCEPTUAL

1.1. CONCEPTO DE TRABAJO.

Consideramos que el trabajo es una de las diversas manifestaciones de la vida, que le corresponde realizar sólo al hombre y que al hombre eleva, sin el cual nada sería comprensible, incluso la vida.

Todo trabajo requiere un esfuerzo, una actividad, pero al mismo tiempo crea, lo cual hace trascendente nuestra vida y prometedor nuestro destino, de tal manera vemos, que el trabajo adquiere una importancia imprescindible en la historia de la humanidad.

A través de la literatura nos podemos dar cuenta que sobre el trabajo se han externado las ideas más bellas, entre ellas transcribimos las del maestro Sánchez Alvarado Alfredo que al respecto dice: "... lo que es inmortal no es el trabajador si no el trabajo, se dirá que esto sirve poco al individuo, yo creo que sirve mucho. El hombre que en lo más profundo de su ser se ha penetrado con la idea funcional que existe entre el trabajador, su instrumento y su producto, sentirá el mismo y quizá un mayor placer si sabe que es inmortal su obra que, quien espera serlo personalmente..." (1)

Asimismo, Manuel Alonso García nos dice: "El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la

1.- SANCHEZ Alvarado Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Gráficos Andrea, México 1967, P. 35.

capacidad creadora del hombre, en cuya virtud éste transforma las cosas y confiere un valor del cual antes carecía, a la materia a que aplica su actividad". (2)

Nestor de Buen, considera al trabajo como sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. (3)

A su vez el maestro Sánchez Alvarado conceptúa al trabajo desde un punto de vista filosófico y dice al respecto... "En definitiva, el trabajo constituye actividad del espíritu, mismo en cuanto a actividad que domina al mundo transformándolo a su servicio, dándole un sentido racional, lo mismo que Dios se inserta en el hombre y que lo divino se infunde en lo humano (según la idea que del cristianismo sustentaban), así también el trabajo eleva al hombre a sonar de la naturaleza rescatándola desde la objetividad a los fines de vivir, de donde puede asegurarse que el trabajo no es solamente hontanar de todo valor, sino aún virtud y alegría. La naturaleza situada enfrente de nosotros en forma de oprimirnos o limitarnos puede ser vencida y dominada por nosotros, identificada y cooperada a nuestros fines, con una serie de actos válidos y alegres en los que brilla al par que nuestra capacidad, nuestra virtud, esto es

2.- ALONSO García Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, cuarta edición, Ariel, Barcelona 1973, P. 329.

3.- DE BUEN L. Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo I, sexta edición, Porrúa, México 1986, P.15.

precisamente el trabajo. (4)

Por su parte Guillermo Cabanellas, define al trabajo desde un punto de vista general y afirma: "En significado muy general puede entenderse por trabajo el esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aplicado a la producción u obtención de la riqueza, también, toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o al rendimiento. Igualmente, la ocupación de conveniencia social o individual practicada dentro de la licitud, pasando de lo personal a lo material, se designa como trabajo la operación de un máquina o aparato, utensilio o herramienta aplicable a un fin". (5)

Para Garriguet, el trabajo tiene cuatro acepciones. En su primera y más alta, el trabajo no es otra cosa que el ejercicio de la actividad, cualesquiera que sea la esfera y forma en que ésta se ejerza. Esto es, desde el momento en que el hombre despliega, realiza o ejecuta la actividad, hay trabajo.

La segunda atribuye a la economía, según la cual el trabajo es un esfuerzo más o menos penoso que se impone al

4.- SANCHEZ Alvarado Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Libreros, Argentina 1968. P. 90.

5.- CABANELLAS Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Libreros, Argentina 1968, P. 90.

hombre para llegar a producir un objeto útil que sirva para satisfacer sus necesidades o las ajenas.

Para la tercera, el trabajo es el medio ordinario dado a los hombres para que se proporcionen las cosas necesarias para la vida.

Por último, el trabajo no es sólo el ejercicio de la actividad, el esfuerzo hecho o la labor efectuada, sino también el objeto producido. De ahí, que el trabajo como nos lo muestra, es un esfuerzo valorable susceptible de contratación, a través del cual el trabajador cede sus esfuerzos a un patrón, el cual deberá entregarle siempre una suma apreciable de dinero. Pero como el objeto de dicho contrato es la especulación de un esfuerzo que se deberá realizar y no un esfuerzo realizado, ello lo distingue de cualquier otro tipo de contrato por ejemplo el de compra-venta. (6)

También se ha dicho que el trabajo puede ser material o intelectual, sin embargo esta distinción no es del todo precisa, ni tan tajante, ya que el trabajo más sencillo, la más simple actividad, requiere del trabajo intelectual, y éste a su vez del auxilio del trabajo material.

6.- GARRIGUET, El Trabajo, Tomo I, Madrid Calleja Fernández, España 1904, P. 85.

Asimismo, el trabajo ha sido visto desde otros puntos de vista, entre ellos los siguientes:

1) Económico.

En este sentido se considera que la actividad, así como el esfuerzo realizado por el trabajador, siempre está encaminado hacia la producción con el objeto de incorporar utilidades a las cosas, sobre todo cuando se materializa u objetiviza.

2) Técnico.

Ya que el trabajo orientado técnicamente produce mayores beneficios, de ahí que a partir del segundo tercio del siglo XX, los científicos han elaborado una serie de teorías y sistemas tendientes a lograr que el trabajo, tenga mayor eficacia, mejor protección y mejor organización, surgiendo como consecuencia de dicha corriente la ciencia del trabajo llamada, ergasiología.

3) Jurídico.

En el que se establece que el individuo tiene la obligación para con la sociedad de trabajar, pero al mismo tiempo tiene ésta el deber de proporcionarle al trabajador un empleo. Y ese trabajo debe ser escogido o seleccionado por el trabajador, en base al principio de libertad que debe imperar en todo ordenamiento jurídico, que faculta al individuo a ocuparse en el oficio, profesión o arte que le acomode siendo lícito.

4) Social.

Consiste en que, el individuo como integrante de un grupo social, necesita trabajar para poder subsistir, y con el producto de su trabajo estar en posibilidad de adquirir productos, objetos o servicios que contienen trabajo de otros. De ahí la importancia de convivir en una sociedad, en la que hay división de trabajo para hacer más rápida la producción de satisfactores. (7)

De todo lo anterior, llegamos a la conclusión de que el trabajo es toda actividad humana, encaminada directa o indirectamente a la obtención de satisfactores necesarios para la supervivencia, del progreso del individuo y su familia y el medio a través del cual el hombre logra la realización y la inmortalidad de su obra, como único vestigio de su paso por la vida.

1.2. CONCEPTO DE EMPRESA.

La Empresa es un tema de extraordinario interés y de capital importancia para el Derecho Laboral por cuanto cubre un amplio sector de uno de los sujetos del Derecho del Trabajo: el empleador. Además constituye fuente de desarrollo, de riqueza y de empleo para un país, pero también es el campo en que afloran y manifiestan los conflictos entre empleadores y trabajadores, que la sacuden con frecuencia y trascienden del ámbito de la

7.-SANCHEZ Alvarado Alfredo, Ob. Cit., P. 95.

empresa para proyectarse en la vida económica, social y política de toda la colectividad con resultados diversos y algunas veces imprevisibles.

El auge que ha cobrado la empresa es de tal magnitud que toda la vida económica de la sociedad moderna descansa sobre ella. "Puede admitirse, explica Isaac Guzmán Valdivia que es la célula, el núcleo vital, el elemento básico de ese gran movimiento en la que se conjugan las necesidades, apetitos y ambiciones de productores y consumidores; la fuerza del dinero y del crédito; la productividad de los bienes de capital; las constantes innovaciones de la técnica; el trabajo intelectual y físico; las protestas de los que siguen pobres y miserables, el afán de poder, la rebeldía contra autoridad etcétera". (8)

Producto de la economía capitalista de los países occidentales, la empresa, sin embargo también se ha desarrollado y alcanzado auge y predominio en países de organización económica menos evolucionada.

El concepto de empresa ha pasado por diversas formas condicionadas a circunstancias históricas, a nuevas teorías sociales y ha hechos extraordinarios que han provocado cambios bruscos en ese concepto.

8.- MUNOZ Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México 1983, P. 65.

En realidad el vocablo empresa tiene lugar en el citado capitalismo comercial o mercantilista. Es entonces cuando se pasa de la clásica empresa mediana y pequeña artesanal, comercial o financiera y de tipo individual a las primeras sociedades, con división entre capital y administración inclusive, como son grandes compañías de comercio con las indias y como son los primeros bancos que surgen por asociación de los acreedores de las coronas, de los príncipes o duques de los recientes estados y grandes ciudades.

"El Doctor Ruprecht expone que si bien es cierto la empresa es una institución nacida al calor del Derecho del Trabajo sobre ella, fijando un concepto laboral en los siguientes términos:

La empresa es la organización coordinada e independiente de los trabajadores, para la concreción del fin teniendo en vista por el empresario bajo cuya dirección y con cuyos medios se realiza el trabajo". (9)

"Bauche García Diego, fija una definición de empresa desde el punto de vista laboral así:

Es la organización de trabajo colectivo subordinado bajo la dirección de un empresario que detenta la totalidad de poder disciplinario para la consecución de un

9.- BAUCHE García Diego Mario, La Empresa, segunda edición, Porrúa, México 1983, P.14.

fin generalmente económico". (10)

Para los tratadistas Alemanes Hueck Nipperdey, la empresa es la unidad organizativa dentro de la cual un empresario, solo es comunidad con sus colaboradores, persigue continuamente un determinado fin técnico laboral, con la ayuda de medios materiales e inmateriales. Pero también aclaran que la misma empresa, es objeto jurídico y no sujeto de derecho.

En la evolución experimentada por el Derecho de Trabajo el patrón no es la persona física del propietario de la empresa sino la propia empresa, esto es el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la integran y que, por tanto, con su personal constituye un todo único que puede como tal, pasar de uno a otro propietario. Este es el fundamento del principio de la continuidad del contrato de trabajo, en el que sin considerar a la empresa como persona jurídica se le concibe como persona económica.

El concepto unitario de empresa lo basa Krotosckin citado por Muñoz Ramón Roberto a su vez, en la teoría de la responsabilidad solidaria de los integrantes comunes de la empresa. Concepto que a su entender no es sólo de orden sociológico sino que es jurídico y como tal llega a producir efectos en determinadas oportunidades. El concepto jurídico de comunidad, tal como tratamos de

10.- Ibidem.

delinearlo aquí, es inherente al contrato de trabajo y pertenece a éste; no deriva de ninguna idea institucional que podría sostenerse con respecto a la empresa, ni es emanación de algún misticismo, si no que es un concepto acorde con la realidad del contrato de trabajo moderno.

"Finaliza el Doctor Krotosckin, diciendo que : en el Derecho del Trabajo la empresa ha alcanzado una originalidad propia, con significado diferente al que se le ha dado en la economía o el derecho comercial, pues la empresa es sobre todo, un centro de organización en el sentido específico del Derecho Social". (11)

1.3. CONCEPTO DE CONTRATO.

Durante las relaciones humanas y sociales, aparece la forma por la que el hombre se compromete a prestar servicios a otro o a una entidad económica a cambio de la percepción de un salario o compensación determinada. Así comienza a aparecer la locación de servicios y posteriormente el contrato de Trabajo.

Definición del Contrato.- la palabra Contrato proviene de latín "CONTRACTUS", y cuyo significado, es el de "PACTO O CONVENIO" entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. Es decir se refiere a la unión de

11.- KROTOSCKIN, Ernesto, Tratado Practico de Derecho del Trabajo, Vol. I, Cuarta Edición, Depalma, Buenos Aires, 1987, pag. 159.

voluntades para crear una situación específica.(12).

El maestro Rafael Rojina Villegas dice: "El Contrato se define como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios". (13)

El Doctor Sánchez Róman en sus Estudios de Derecho Civil, dice: "Contrato es la convención jurídica manifestada en forma legal, por virtud de la cual una o más personas se obligan en favor de otra, o varias o recíprocamente, al cumplimiento de una prestación de dar, hacer o no hacer". (14)

El Código Civil del Distrito Federal, en su artículo 1792 dice: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones". Y el artículo 1793 dice: "Los Convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".

Antes de pasar a definir el contrato de trabajo, haremos mención a lo expresado por el maestro Rojina Villegas en relación con los contratos.

12.- Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, España 1990, P. 355.

13.-ROJINA Villegas Rafael, Compendio de Derecho Civil CONTRATOS, Tomo IV, Porrúa, México 1962, P.7.

14.- CANTON Moller Miguel, Los Trabajadores Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Cardenas, México 1977, P. 2.

"El contrato crea derechos reales o personales, o bien los transmite; pero el contrato no puede crear derechos distintos.

En los contratos de prestación de servicios se advierte, desde luego, que se trata de derechos personales consistentes en la ejecución de un trabajo, tratándose del mandato o de la prestación de servicios profesionales o no profesionales.

Principales clasificaciones de los contratos .- Estas clasificaciones se presentan en la doctrina y en el derecho positivo, desde diversos puntos de vista. Se distinguen en : 1.- Contratos bilaterales y unilaterales; 2.- onerosos y gratuitos; 3.- conmutativos y aleatorios; 4.- reales y consensuales; 5.- formales y consensuales; 6.- principales y accesorios; 7.- instantaneos y de tracto sucesivo.

Contratos unilaterales y bilaterales.- El contrato unilateral es un acuerdo de voluntades que engendra sólo obligaciones para una parte y derechos para la otra. El contrato bilateral es el acuerdo de voluntades que da nacimiento a derechos y obligaciones en ambas partes.

Contratos onerosos y gratuitos.- Es oneroso el contrato que impone provechos y gravámenes recíprocos . Es gratuito aquel en que los provechos corresponden a una de las partes y los gravámenes a la otra. (15)

15.- ROJINA Villegas Rafael, Ob. Cit., P.9.

Por considerar que las demás clasificaciones no tienen aplicación en el Contrato de Trabajo. Omitiremos mencionarlas.

El termino de Contrato de Trabajo fue usado por primera vez a finales del siglo XIX por los economistas, en marzo de 1900 fue tomado por una ley en Bélgica y casi inmediatamente después en Suiza y Francia. Tal designación ocasiono desde su nacimiento discusiones entre los jurisconsultos y tratadistas del derecho, unos en contra, otros en favor, pero el hecho es que sobrevivió a las críticas y ha tomado ya carta de naturalización dentro del Derecho del Trabajo, su existencia ha estado ligada a la rama del Derecho cuya autonomía también había sido negada por los mismos que negaban el contrato de trabajo.

Canton Moller Miguel lo ha definido como: "Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia y dirección, de la actividad profesional de la otra". (16)

Ernesto Krotosckin, dice que es una especie de la locación de servicios: "Es aquella locación de servicios en que el locador se obliga a prestar servicios en

16.- CANTON Moller Miguel, Ob. Cit., P.6.

calidad de trabajador dependiente". (17)

Por su lado Paul Pick citado por Canton Moller Miguel, sostuvo que: "Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a ejecutar, tiempo, realmente, por cuenta de otra, la que a su vez se obliga a pagarle, durante el mismo tiempo, el salario convenido o fijado por la costumbre o el uso, los trabajos que entren en su profesión u oficio". (18)

Cardoso de Olivera, citado por Canton Moller Miguel, decía que era: "El acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización por parte de este determinado trabajo, teniendo la obligación de pagarle determinado salario". (19)

Así vemos que en principio coinciden los diversos tratadistas, de diferentes países, en que la esencia del Contrato de Trabajo, se trata de un acuerdo de voluntades para crear obligaciones recíprocas; ó sea el realizar un trabajo el trabajador; y el de pagar un salario por parte del patrón.

Sin embargo nuestra Ley Federal del Trabajo, va un

17.- KROTOSCKIN Ernesto, Tratado practico de Derecho del Trabajo, Tomo I, Depalma, Buenos Aires 1987, P.159.

18.- PICK Paul, citado por Canton Moller Miguel, Ob Cit., P.8

19.- CARDOSO DE Olivera, citado por Canton Moller Miguel, Ob. Cit., P. 10.

poco más allá, y define en su artículo 20 párrafo segundo como: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Es decir, que el contrato de trabajo solamente podrá celebrarse por una persona física, el trabajador, puesto que el trabajo debe ser personal. En cambio no existe taxativa alguna para que el patrón obligado al pago de salario sea persona física, corporación o empresa.

En resumen podríamos decir que el Contrato de Trabajo se da, con la existencia de las siguientes características:

1.- Que el trabajo o servicio prestado, sea de manera personal. Entendiéndose por esto, que se trata de los servicios de un ser humano para otra persona que puede ser física o moral. Cabe aclarar que se contrata el trabajo, es decir el esfuerzo personal y sus resultados, y no a la persona del trabajador.

2.- Que sea subordinado, o sea, el trabajador cumplirá su trabajo de acuerdo a las instrucciones y dirección de su patrón, en el lugar y con la oportunidad que el le indique, la subordinación comprende las características de dirección y dependencia que mencionan frecuentemente los tratadistas.

3.- Que sea mediante el pago de un salario, es

esencial, ésta característica pues de otra forma se estaría ante alguna forma de servidumbre o esclavitud, contrarias al espíritu del Derecho del Trabajo.

La Teoría de la Relación de Trabajo, tiene su origen en la intervención del Estado en la reglamentación de las condiciones de la prestación del trabajo.

La simple prestación del servicio que crea la recíproca obligación del pago del salario, constituye una fuente de obligaciones que en todo es sustitutiva del Contrato de Trabajo.

La Ley anterior (1931), mencionaba que a falta de contrato que siempre era imputable al patrón, éste se supondría por la prestación del servicio. La nueva Ley Federal de Trabajo, ahora en vigor, adoptó expresamente la Teoría de la Relación del Trabajo, cuando en el último párrafo del artículo 20, señala que la relación de trabajo se equipara en todos sus efectos al Contrato de Trabajo.

Se podría afirmar que en si la Relación es la propia realización de las condiciones necesarias para que existan las mutuas obligaciones entre patrón y trabajador. En efecto cuando ya sea por contrato verbal o por la inclusión del trabajador en los términos de la contratación colectiva, en que áquel presta los servicios de su especialidad, aparecen las condiciones esenciales de servicio personal, subordinación y derecho a percibir el

salario y la correlativa obligación del pago del mismo. Como esta relación no está sujeta a la voluntad de las partes, sino en las normas creadas por la Ley a la contratación colectiva, no puede afirmarse que exista un contrato en el sentido exacto de la palabra, sin embargo, se han creado obligaciones mutuas y ellas son las que constituyen los elementos de la Relación de Trabajo. Por todo lo anterior, consideramos que se trata de una fuente de obligaciones típica del Derecho del Trabajo.

Podríamos mencionar que la diferencia entre Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo la señala el tiempo mismo de su nacimiento.

El Contrato de Trabajo se perfecciona en el momento en que las partes se ponen de acuerdo respecto al trabajo que se va a desempeñar y al salario que se va a devengar y la Relación de Trabajo es la prestación efectiva de un trabajo, esto es, principia cuando el trabajador inicia sus labores.

En las diversas Leyes de Trabajo, puede notarse el desarrollo del concepto de Contrato de Trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 17 establecía:

"Contrato Individual de Trabajo, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su Artículo 20, aparece la variación del concepto de contrato de Trabajo, expresando: "Se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le da origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Como puede verse, en la primera Ley se mencionaba la prestación de un servicio personal bajo la dirección y dependencia del patrón. Siguiendo los lineamientos de la dirección y dependencia que no se da en todos los contrato.

Además se mencionaba el elemento de la retribución, que significaba la recompensa o pago de una cosa por otra, quedando la duda respecto a la forma en que debe hacerse.

En cambio, en la Ley vigente se modifican esos términos y se menciona la subordinación que es la sujeción al patrón y al salario, que es la cantidad de dinero que debe pagarse al trabajador por sus servicios, lo que no deja lugar a dudas respecto a la forma de remuneración del

trabajo.

La Ley Federal del Trabajo del año de 1931, consignó en su artículo 18 la presunción laboral al decir el mencionado artículo:

"Se presume la existencia del Contrato de Trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulación expresa de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletorias".

El efecto de la presunción fue hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, los que consistieron en la creación de una presunción Juris Tatum (es decir, admite prueba en contrario) en favor del trabajador, a quién le basta la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la inexistencia del Contrato de trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de prestación de servicios. Esta solución quedó reforzada por el artículo 31, según el cual, "la falta del contrato escrito no privaría al trabajador de sus derechos, pues imputaría al patrón la falta de la formalidad del contrato"

La nueva Ley recogió la idea de la Presunción Laboral en su artículo 21, el cual establece:

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

personal y el que lo recibe".

Observándose que en esta última redacción se agrega el término "relación" y se suprime la prestación de un servicio personal por "un trabajo personal".

Los elementos de la relación de trabajo, son en sí sus partes integrantes, sin las cuales no puede existir y son las siguientes:

- a) Dos personas, una el trabajador que necesariamente debe ser persona física, la otra el patrón quién puede ser persona física o jurídica.
- b) Debe existir la prestación de un trabajo.
- c) La subordinación
- d) El salario.

Si no existe el primero de los elementos, esto es, la presencia de un trabajador y patrón, así como el segundo la acción de un trabajo, no puede darse la relación laboral, puesto que ésta consiste en la prestación de un trabajo que realiza una persona para otra. Una vez presentándose estos elementos, consecuentemente aparecen tanto la subordinación que es la característica que acompaña a la prestación del trabajo así como el salario, que es la retribución por el trabajo prestado.

1.4. CONCEPTO DE PATRON.

Iniciaremos el estudio de los sujetos que intervienen en la relación laboral, por el patrón, sin que esto

signifique preeminencia alguna, sobre la otra parte que participa en dicha relación.

En el principio de las relaciones humanas y en la promulgación de las primeras leyes laborales, el concepto de patrón le daban el significado de defensor, protector, entendiéndose como el carácter de protector o defensor que el dirigente de una empresa debería asumir frente a los obreros.

Este concepto surgió del derecho romano, (del latín *pater onus*) que significaba carga o cargo de padre, comunmente asignada a todas las personas que tuvieran una obligación de protección con relación a otras, como por ejemplo: la obligación de protección que el padre tiene para con los hijos y demás personas sujetas a su autoridad, o la obligación de los patricios para con los plebeyos los cuales estaban bajo su protección.

La aplicación de este concepto a las personas que ocupaban trabajadores, en un principio tuvo un sentido de respeto, de defensa y protección, habiéndose desnaturalizado posteriormente, dándole el significado de amo y señor primeramente en la época de la esclavitud y posteriormente dentro de la época de la servidumbre y ya en el estado de libre-individualismo, se le aplico el término de patrón al burgués que contrataba los servicios de otra persona, obteniendo beneficios, o sea al contratar a quien realizaba un determinado trabajo para

obtener un lucro o satisfacer sus necesidades propias.

El término adoptado actualmente es el de "Patrón" sin que tenga mayores problemas su definición.

Aún cuando en el idioma español, se han utilizado diferentes términos, tales como patrono, empresario, empleador, principal, contratista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo, además de los términos anteriores se usan en el lenguaje corriente términos como: amo, dueño, jefe, propietario, responsable, encargado, que por resultar muy ambiguos rara vez son utilizados en las legislaciones y obras doctrinales.

De todos los términos anteriormente señalados, se han venido utilizando dos, el de patrón y el de empresario por ser conceptos que presentan menos objeciones técnicas, además de ser los más tradicionales.

Guillermo Cabanellas, por su lado señala como: "Patrón a la persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, una veces trabajando ella misma y con su propio capital; otras, con capital prestado, del cual responde; en ocasiones se contenta con dirigir el negocio prestado, haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes paga; e incluso se limita a ejercer, en oportunidades, una vigilancia general, y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa". (20)

20.- CABANELLAS Guillermo, Ob. Cit., P.343.

El concepto señalado por Pozzo, citado por Cabanellas, es en el sentido de empleador y dice que: "es aquel que tiene directa o indirectamente el poder de disposición de las actividades de los empleados que trabajan a su servicio y que, en definitiva resulta el beneficiario de la prestación laboral". (21)

Gide citado por Cabanellas Guillermo, por su parte manifiesta que: "se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción, tierra o capital demasiado considerable para poder ponerlo en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado". (22)

Resumiendo podemos decir que se designa como patrón o empresario, a la parte que en la relación laboral, o contrato de trabajo, recibe con fines de lucro una prestación ajena o sea la persona física o moral que contrata al trabajador para que le preste servicio.

Actualmente nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10, define al patrón de la manera siguiente: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador,

21.- POZZO, citado por Cabanellas Guillermo, Ob. Cit., P. 345.

22.- GIDE, citado por Cabanellas Guillermo, Ob. Cit., P.345.

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

El patrón puede ser una persona física o una persona moral, que puede ser una sociedad civil o mercantil.

1.5. CONCEPTO DE TRABAJADOR

La otra parte que participa en la relación laboral o contrato de trabajo, como uno más de los sujetos del Derecho del Trabajo, lo es el Trabajador, quien es toda persona que desarrolla un trabajo. Entendiéndose que todas las personas son susceptibles de ser trabajadores excluyendo únicamente a las personas ociosas.

De la misma forma que para designar al patrón, se utilizaron diferentes conceptos, por los juristas, textos legislativos y por la gente común y corriente, así también fueron usados diversos términos para designar al trabajador.

Así tenemos nombres como: deudor de trabajo o acreedor de salarios, que por ser demasiados técnicos, no han logrado suficiente aceptación entre los profesionales; el concepto de asalariado que tiene un significado más amplio, por la relación entre el salario y quien percibe este y que quiere decir remuneración para toda prestación de servicios, inclusive los independientes; el concepto de jornalero, que solamente es valedero para todos aquellos

que reciben su retribución diariamente, el cual se ha visto relegado de manera progresiva; el término de operario, el cual ha sido mayormente aplicado a las tareas manuales; concepto de agente, el cual por tener conexión con el personal subordinado a los cuerpos de la policía, es muy equivoco; de manera muy especial se han utilizado los términos obrero y empleado, el primero designa a quien efectúa una prestación donde prevalece la energía muscular, el segundo preferentemente designa a quien presta sus servicios predominantemente de índole intelectual.

El hecho de que el vocablo trabajador sea muy amplio y por lo mismo permita incluir a los obreros y empleados, le otorga esa generalidad suficiente para comprender a todos los sujetos del contrato laboral que se encuentran como partes obligadas por su prestación característica.

Para que se pueda considerar a una persona como trabajador y como uno de los sujetos de la relación laboral, quien presta los servicios bajo dependencia ajena, deben darse los siguientes elementos: en primer lugar que se trate de una persona física; segundo, que exista la realización de un trabajo derivado de una actividad manual, intelectual o mixta; tercero, que el trabajo sea realizado por cuenta ajena; cuarto, que exista una relación de dependencia entre quien presta el trabajo y quien lo recibe; y quinto, que exista una remuneración

aún cuando no se haya fijado de antemano su cuantía. De acuerdo con lo anterior, trabajador es la persona física que por contrato con la otra parte (patrón o empresario) se obliga a prestar de manera subordinada y con continuidad un servicio remunerado.

Actualmente nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º. primer párrafo define al trabajador de la manera siguiente: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

De la anterior definición los elementos que podemos derivar de acuerdo a sus diferentes consecuencias son:

a) El trabajador puede ser única y exclusivamente una persona física, no solamente por atender a lo dispuesto en nuestra definición, sino también atendiendo a que la actividad laboral, que estructura y regula nuestra rama jurídica, se desarrolla solo por el hombre y no por su propia naturaleza, no pudiendo ser desarrollada por las personas morales, las cuales son excluidas y dicha exclusión se confirma, al hacer mención de los preceptos tales como descansos, limitación de la jornada, seguridad e higiene, que por tener un fundamento fisiológico, solamente se aplican a las personas físicas, es decir a los seres humanos y no a las personas jurídicas. Debiendo entenderse que cuando hablamos de personas físicas abarcamos tanto al hombre como a la mujer.

b) Como una segunda consecuencia y siguiendo el orden de ideas de nuestra definición legal, señalaremos que la persona física solamente viene a ser trabajador al prestar el trabajo a otra persona, (que puede ser física o moral) es decir cuando el trabajo se presta por cuenta ajena.

c) Continuando con la descripción de nuestra definición legal, haremos notar que es también indispensable que no solamente se preste el trabajo por cuenta de otro, sino que también sea de una manera personal ya que se crean derechos intrasferibles.

d) Por último y como elemento esencial para que una persona física sea considerada como trabajador, debe prestar el trabajo de manera subordinada, es decir bajo las ordenes y mando de otra persona.

Debemos también señalar, que no obstante que nuestra definición legal no lo menciona, además de que la prestación del trabajo deber ser subordinada, también es necesario que se preste libremente, es decir voluntariamente y que el trabajo de que se trate sea lícito.

El segundo párrafo del artículo en mención nos señala: "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".

Entendiéndose por trabajo intelectual aquel en que

predomina el desgaste de energía psíquica, y por trabajo material cualquier otra actividad humana desarrollada en beneficio de un tercero.

EL INTERMEDIARIO.- "El intermediario, es la persona que interviene entre otras dos para la consecución de un negocio".

La Ley Fedral del Trabajo, en su artículo 12 lo define como "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patron".

Intermediario será siempre la persona que no se beneficia con los trabajos que presten a otro u otros para quienes contrata, por lo que serán responsables frente a los trabajadores los beneficiados que se aprovechen del trabajo que sea contratado por medio de intermediación.

La Suprema Corte de Justicia, establece que si se justifica que los trabajadores laboraban bajo la subordinación de la empresa quejosa y no de quién los contrató para que trabajaran en aquellas, es evidente que la persona que los contrato sólo tuvo intervención como un intermediario, de acuerdo a lo establecido en el mencionado artículo 12 de la Ley.

Resulta obvio que todas aquellas personas que contratan personal para que laboren bajo las órdenes del mismo patrón, sin que obtengan ningún beneficio del trabajo de éstos, actúan como intermediarios con poderes

para contratar, esto es; que la intermediación es la actividad de una persona que entra en un contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, por lo que se puede considerar al intermediario como un mandatario, gestor o agente de negocios que obra por cuenta de otra persona.

El artículo 13 de la Ley nos señala: "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 beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores"

Este artículo establece situaciones jurídicas que son ventajosas para los trabajadores al establecer una responsabilidad solidaria entre el patrón y la persona o personas que se benefician directamente con la obra o servicios prestados.

El artículo 14 de la Ley señala: "Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de 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".

La fracción I nos dice que los trabajadores contratados por la intervención de un intermediario, tienen derecho a que se les aplique integralmente el contrato colectivo de trabajo y demás principios vigentes en la empresa. Respecto a la fracción II, podemos decir que es una aplicación de mandato constitucional que previene la fracción XXV, del artículo 123. "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuita para éstos ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquier otra Institución oficial o particular".

SUBORDINACION: Significa sujetar a una persona o cosa a la dependencia de otra, por lo cual podemos decir que los trabajadores están sujetos a una relación de subordinación respecto de los patrones o sus representantes; por lo que tenemos que toda persona que recibe órdenes se encuentra sujeta a un salario y está ligado a una relación de trabajo mediante un contrato, existiendo una relación de subordinación con su patrón.

Toda vez que hay un vínculo de subordinación en una relación de servicio, podemos afirmar la existencia de un contrato de trabajo cualquiera que sea la manera como se presten los servicios y el modo de remunerarse.

La subordinación principalmente se revela por las necesidades de la realización práctica del trabajo, y por ella el trabajador se encuentra en una situación tal que debe atender las órdenes del patrono y esperar, en todo caso las directivas por parte de éste.

Subordinación existe en numerosos casos, aún cuando el obrero no preste los servicios en el establecimiento del patrono, pues se da el caso de algo frecuente, de que los servicios del obrero consistan en prestaciones de trabajo en diferentes lugares. En este caso no existe control efectivo por parte del patrono.

EL SALARIO.- La Ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 82: "El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Esta definición uniforma la terminología ya que el término salario es el que conviene mejor a la percepción del trabajador y es el empleado en todas las legislaciones; constituye por lo tanto la retribución correspondiente a la prestación del servicio.

El salario puede fijarse de manera distinta: por unidad de tiempo; por unidad de obra; por comisión; a precio alzado o por servicios específicos. Se integra no

sólo con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, sino con cualquier otra percepción que se entregue al trabajador, y con las gratificaciones, las primas, las comisiones, prestaciones en especie o habitación que se le proporcione al trabajador por su trabajo.

1.6. CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA

Según manifiestan los principales tratadistas Mexicanos del Derecho del Trabajo, no ha sido tarea fácil la de establecer o señalar una definición de lo que debemos entender por trabajador de confianza. Siendo un problema tanto para la Doctrina como para la legislación el lograr su conceptualización.

La Ley de 1931, utilizó el concepto empleado de confianza, no obstante a que hacia esta distinción, al parecer no les dio mayor importancia, ya que no dio ninguna definición de lo que debería entenderse por un empleado de confianza, concretándose a señalar en su artículo 48, que "Las estipulaciones del contrato colectivo se extendían a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no fueran miembros del sindicato que lo hubiere celebrado. Y que se podría exceptuar de esa disposición a las personas que desempeñaran 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".

Debido al señalamiento tan vago, ya que no se puede tener como concepto a que ha suscitado opiniones en contrario el otorgar esta calidad a una determinada persona, por lo cual se buscará una definición para estos trabajadores, más clara y precisa, para este efecto, la comisión encargada de elaborar el proyecto de la nueva Ley del Trabajo, hizo estudios profundos, consultando las tesis doctrinales y jurisprudenciales, así como los contratos colectivos que hicieran referencia a los trabajadores de confianza y que les ayudaran en la formulación de dicho proyecto.

En dicha comisión tuvieron participación, los miembros de la comisión redactora, así como los representantes de los dos sectores, causando con esto que se modificara repetidas veces el texto del proyecto.

Atendiendo la comisión redactora de la nueva ley, las inquietudes que motivo y despertó este tema, propuso darle solución atendiendo cuatro consideraciones: En primer lugar, y de manera acertada, señaló que la categoría de empleado de confianza dependía de la naturaleza de la funciones desempeñadas y no de la designación que se le diera al puesto; en segundo lugar, se elaboró una lista de los puestos de confianza; en tercer lugar, facultó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para designar como empleados de confianza a las personas que realizaran

actividades semejantes a las enlistadas; en cuarto y último lugar, coloco el problema en otra dimensión y en vez de que definieran a los empleados de confianza, mencionó las funciones de confianza.

Apesar de que la solución planteada parecía del todo razonable, surgieron nuevas críticas, los representantes de los patronos pedían que aumentara la lista de los puestos de confianza, por su parte los representantes del sector obrero se opusieron a la clasificación propuesta y solicitaron se señalara un criterio de aplicación general, ante tal situación y al no poder conciliar a las partes en cuestión, se decidió por adoptar un concepto general, para tal fin, y se determinaron las ideas siguientes: Los trabajadores de confianza, son trabajadores según lo indica su nombre, por lo que están protegidos por la legislación laboral, con sus respectivas modalidades que imponen su naturaleza.

Una idea aceptada casi por la mayoría de los tratadistas del Derecho del Trabajo, lo es, la que manifiesta que: los trabajadores de confianza son los que por su actividad, están relacionados de una manera directa e inmediata con la existencia de las empresas, con sus intereses y con la consecución de sus fines, con su dirección, administración y vigilancia en forma general y total. Esta idea y las disposiciones de la ley laboral actual, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia

dieron oportunidad para señalar las siguientes características: En primer lugar, que la categoría de trabajador de confianza, depende única y exclusivamente de la naturaleza de sus funciones; y en segundo lugar, se señalo que son funciones de los trabajadores de confianza, las de dirección, de inspección, de vigilancia y de fiscalización siempre y cuando sean de carácter general y las que se refieran a trabajos personales del patrón.

Nuestra Ley Federal del Trabajo actual, señala en su artículo 9°. el concepto de Trabajador de Confianza, diciendo que: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

De lo expuesto en el artículo anteriormente citado, surgieron dos dudas, primeramente se preguntaba que se debiera entender por "cuando tenga carácter general" y que por "trabajos personales del patrón", la primera duda surgía debido a que muchos trabajadores sin ser de confianza, realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, debido a esta situación, la

comisión redactora decidió señalar que estas funciones deberían tener un carácter general y según el maestro Nestor De Buen Lozano, su interpretación, por lo tanto debería ser restrictiva, debiendo referirse a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales (23)

En cuanto al segundo concepto, este contiene una idea más clara, debiéndose entender por "trabajos personales del patrón", los que desarrollan por el, sus más cercanos colaboradores, como por ejemplo, su chofer, su secretaria particular, su mensajero, ya que estos además de hacer los trabajos del patrón como conducir su vehículo, elaborar cartas y entregar su correspondencia, por su cercanía con el patrón, tienen acceso a los secretos empresariales.

También les fue cambiado el término de "empleados de confianza" por el de "trabajadores de confianza", principalmente porque la ley no hace distinción de trabajadores y solamente se concreta a señalar una categoría.

El maestro José Davalos, dice que por su parte se ha considerado acertada e inobjetable la definición plasmada en el primer párrafo del artículo 9°. de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a su contenido, por fundamentarse en un criterio objetivo, que por sí sólo desecha cualquier posibilidad de calificación subjetiva ya fuera creada por

23.- DE BUEN L. Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo I, cuarta edición, Porrúa, México 1973, P.452.

el patrón, o el trabajador, con esto se trato de eliminar al máximo los abusos cometidos en perjuicio de los derechos de los trabajadores, consistentes en nombrar como de confianza a determinados trabajadores, impidiéndoles con esto que se sindicalizaran, o privándoles del derecho a la estabilidad en su empleo. (24).

Por lo que hace al segundo párrafo del artículo encita, manifiesta el maestro Davalos, que se le ha criticado por considerarsele que viene a ser contradictorio con la primera parte, además de ser impreciso y que resulta erróneo al decir que una actividad tenga el carácter de confianza por el solo hecho de ser general, ya que no obstante de que no lo fuera, será de confianza siempre que su naturaleza así lo determine. (25)

Objetando también la anterior consideración, porque estima que si se hiciera así, daría como resultado que a casi todos los trabajadores se les catalogaría como de confianza sin que lo sean realmente. (26)

En relación con la segunda de las críticas, sustentada por el maestro Néstor de Buen, dice que el requisito de generalidad, se presta sin lugar a dudas, a

24.- DAVALOS José, Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México 1985, P. 295.

25.- Ibidem P.297.

26.- Ibidem P.298.

confusión, cuestionandose que se debe entender por dicho término.

Explicado por el Maestro Trueba Urbina, el requisito de generalidad, como la necesidad de que las funciones de confianza deberán abarcar todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, toda vez que la ejecución de estas actividades de manera específica o concreta, en el taller, la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza. (27)

El trabajador de confianza es ante todo un trabajador cuya actividad debe ser reconocida, reglamentada y protegida, sin embargo, por las características de las funciones que desempeña se le identifica con el patrón por lo que se ha encontrado carente de protección, como podremos observar en el avance de este trabajo.

27.- TRUEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Cuarta Edición Purrua, México 1977, pag. 320.

C A P I T U L O 2

MARCO HISTORICO

2.1 ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917

2.2 REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

2.3 PROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1968

2.4 LAS FUNCIONES Y CONDICIONES ACTUALES DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA

MARCO HISTORICO

En la búsqueda de los antecedentes del trabajador de confianza, nos podríamos remontar hasta las épocas más antiguas, en donde se inicia la utilización del hombre por el mismo hombre, o sea prácticamente, desde que aparece el derecho de propiedad, en donde el individuo señala y hace saber que determinado territorio le pertenece, quedando vedado a los demás penetrar en él, es ahí, en ese preciso momento en donde comienza la preocupación por vigilar la propiedad que considera suya y que cada día va en aumento en la misma proporción de su ambición, llegando al punto de no ser capaz de abarcar por sí mismo las actividades que le demanda la extensión de su propiedad teniendo que recurrir a otras personas que le auxiliien en la vigilancia y trabajos que son necesarios para hacer producir la tierra, primero le es suficiente cuidar los trabajos de un reducido número de hombres, pero cuando el número de los mismos aumenta, tiene que recurrir a otros elementos que supervisen y dirijan los trabajos que ya no puede atender. Es así cuando surgen los trabajadores de confianza, ya que tanto a los vigilantes como a los encargados de los trabajos es necesario depositar en ellos las actividades que por naturaleza de los mismos son las que corresponden al propietario y al verse imposibilitado de desarrollarlas personalmente, tiene que delegar sus funciones en quién

confiar y que considere con la capacidad suficiente y honradez necesaria para sustituirlo; como ejemplo de estas personas podemos senalar a los encargados y capataces.

La Organización Internacional del Trabajo, en el año de 1919 celebra en la ciudad de Washington, su primera Conferencia General, misma que fue conocida con el nombre de "La Convención de Washington".

La Convención estaba dominada por la idea de que el trabajador debía prestar un trabajo efectivo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, pero entre otros puntos que ahí se tratarón, el proyecto de la convención de Washington, en su artículo 2°. establecía:

"Las disposiciones de la presente Convención no son aplicables a las personas que ocupan un puesto de vigilancia o de dirección, o un puesto de confianza".

La reunión de Washington de 1919, tuvo sus repercusiones en la Ley Belga de 1921, destinada a reglamentar la jornada de trabajo, así como también la Ley Laboral Mexicana de 1931, en su artículo 48 asumió el criterio de la Convención de Washington, que fue en donde se utiliza por primera vez el concepto empleado de confianza.

2.1 ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917

El Título Sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, enmarca las normas reguladoras

del Trabajo y Previsión Social. Este precepto Constitucional se encuentra dividido en dos grandes apartados, a saber: A y B.

Dentro del apartado A se encuentran todas las disposiciones que rigen las relaciones de trabajo, que se susciten entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

Este apartado, consta de XXXI fracciones donde comprende las disposiciones laborales que en forma genérica rige toda relación de trabajo.

Dentro del apartado B, encontramos las disposiciones que regulan las relaciones que se suscitan entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores.

Este apartado consta de XIV fracciones que regulan de una forma general las relaciones entre el estado y sus trabajadores. Este apartado originalmente no lo comprendía el artículo 123^a. Constitucional, fue creado y adicionado por decreto de 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial del 5 de diciembre del mismo año y entró en vigor al día siguiente.

Un año después de promulgada la Constitución de 1917, aparecen las primeras leyes reglamentarias de las relaciones de trabajo. En 1918 legislan Veracruz, Nayarit

y Yucatan; en 1919, Sonora; en 1920 Coahuila, hasta 1924 se intensifica la obra legislativa y con excepción de Guerrero, San Luis Potosí, el Distrito Federal, Nuevo León y Guanajuato cuyos actos legislativos son aislados, los demás realizan una obra de conjunto. Expeden leyes en las que se intenta la resolución por lo menos de los distintos problemas que dieron origen al artículo 123 Constitucional.

Algunas legislaciones locales reglamentaron las relaciones laborales entre el Estado y sus empleados. Las leyes que hicieron tal regulación fueron las de los Estados de Chihuahua, Aguascalientes, Hidalgo y Puebla. Quienes se preocuparon por incluir los Derechos de los también empleados públicos llamados de confianza.

Multitud de circunstancias concurren, unas de orden público otras de orden económico, para reformar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus artículos 73 y 123.

La Reforma a la fracción X del artículo 73 y preámbulo y fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución, faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del trabajo en los términos que siguen:

Artículo 73.- "El Congreso tiene facultad":

Fracción X: "Para legislar en toda la Republica,

sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos de apuesta y sorteos, instituciones de crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el banco de emisión único en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123"

Artículo 123.- "El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes de trabajo, las cuales regirán:

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

A partir de la mencionada reforma Constitucional se originó la federalización de la legislación del trabajo en nuestro país.

La primera Ley Federal del Trabajo fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República Ingeniero Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931

2.2 REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Esta ley resulta muy importante, ya que unifica las leyes laborales de la República y tiene una vigencia de casi 39 años. Estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

Nos referiremos brevemente a las disposiciones

jurídicas, que de alguna forma enmarcan en esta ley a los trabajadores de confianza.

Artículo 4.- "Patrón es toda persona física o moral que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

Se consideran representantes de los patrones, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores, directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general, las personas que en nombre de otro ejercen funciones de dirección y administración".

Artículo 48.- "Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando sean miembros del sindicato que los haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de labores así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa"

Artículo 126.- "El Contrato de trabajo terminará:

Fracción X. "Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeña un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su

despido.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo ".

Al referirnos con anterioridad a los artículos que enmarcan las funciones de los trabajadores de confianza, la doctrina mexicana representada por el Maestro Mario de la Cueva, esboza una fórmula en la cual señala lo siguiente: "Debe hablarse de empleados de confianza cuando esté en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores". (28)

En la Ley Federal del trabajo de 31 al referirse a la definición de patrón, se menciona a sus representantes, con facultad de obligarlo citando a los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan actos de administración sin que ello pueda considerarse como una definición de este tipo de trabajos. El artículo 48, también menciona aquellos que es posible exceptuar de la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, mencionando además a los que realizan labores de dirección

28.- DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, décima primera edición, Porrúa, México 1988. P. 153.

administración, a aquellos que tienen a su cargo labores personales del patrón dentro de la empresa.

En este orden de ideas la Ley señalaba las causas de terminación del contrato de trabajo, establecía la pérdida de la confianza cuando se tratara de quienes realizan labores de dirección, fiscalización y vigilancia, citándolos como "cargo de confianza".

Así mismo se establecía en el artículo 237, la imposibilidad de los representantes del patrón para ingresar en el sindicato de los demás trabajadores.

Se puede afirmar que aun cuando la ley no dá una definición concreta de empleados de confianza, debería entenderse que eran aquellos que, siendo representantes del patrón, como tales llevaban a cabo actos de dirección, administración, fiscalización y vigilancia, incluyéndose además a quienes por su trabajo realizaban servicios personales del patrón dentro de la empresa.

A través de los años muchas situaciones de encrucijada se han planteado para determinar si estas gentes eran o no trabajadores. El Doctor Mario de la Cueva llegó a la conclusión originalmente de que no eran trabajadores, ya que se trataba de empleados de alta jerarquía, y la contratación de este tipo de personas es "intuitu personae", y que para la designación de un director o de un gerente tiene caracteres similares a los

que corresponden a los de un profesionista liberal, además de otras cuestiones relativas a la forma de pago y a la jornada. (29)

Ahora bien, el Maestro Trueba Urbina señala, que estos trabajadores de "cuello alto" no sienten las inquietudes de la clase obrera pero eso nos le quita su carácter de trabajadores frente a las empresas. (30)

El Maestro Jesús Castorena, opina al respecto: que la relación entre empresa o patrón y su personal de confianza configura un mandato y no un contrato, tomando en consideración que los actos del servicio que lleva acabo el mandatario sirven al objeto del contrato, mientras que los del trabajador son el objeto de la relación jurídica.

El Maestro Cantón Moller, opina que en la propia ley de 1931, se encuentra la justificación de que si son trabajadores los de confianza, si vemos que la terminación de sus contratos está contenida en el artículo 126, fracción X, lo que es un reconocimiento tácito de su calidad. Además, de que la naturaleza de sus funciones no debe de apartarlos del ámbito, de aplicabilidad de las leyes laborales, ni considerárseles en otros términos que

29.- DE LA CUEVA Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, octava edición, Porrúa, Mexico 1982, pag.50

30.- TRUEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1977, P. 321.

no sea el de un trabajador, con las modalidades y diferencias que le impone la naturaleza de la función a desempeñar. (31).

A continuación vamos a remitirnos a dos ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia: la primera de fecha 1º. de marzo de 1938, que dice: "El concepto de empleado de confianza fue utilizado por vez primera en el proyecto sobre la jornada de trabajo presentado a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, que se celebró en la ciudad de Washington, en el año de 1919; fue adoptado más tarde por la legislación Belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los artículos: 4º., 48, y 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo. En el proyecto presentado en la conferencia de Washington, se decía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaran puestos de confianza, de dirección o administración; pero en el debate se aclaró el alcance de ese artículo, por haberse visto que de dar una interpretación gramatical a sus términos resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces que los empleados de

31.- CANTON Moller Miguel, Ob. Cit., P. 20.

confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que también por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo, además, que el término "empleado de confianza" no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada caso, por lo que si la junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimándolos indispensables para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los artículos respectivos".

No es posible, entonces, señalar genéricamente para todas las empresas el nombre y el número de los puestos de confianza. Serán las circunstancias y las necesidades de cada unidad económica las que establezcan tales limitaciones, de donde resulta que hasta hoy, la reglamentación respectiva ha correspondido a los contratos colectivos de trabajo y a las resoluciones dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero el Derecho Mexicano de Trabajo no se limita a las circunstancias de que el puesto de confianza sea determinado simplemente en

forma nominal, porque no depende de la voluntad de los particulares la connotación de este concepto. Tal apreciación será una presunción para dilucidar que un puesto es de confianza, pero siempre subsistirá para el trabajador dentro del derecho probatorio, acreditar la naturaleza de sus funciones con el resultado que corresponda a la actividad que efectivamente ha desempeñado.

Estos aspectos, fueron contemplados por la Suprema Corte de Justicia en su ejecutoria de 3 de mayo de 1944, que dice; "No basta que en un contrato colectivo de trabajo se diga que quedan excluidos de los beneficios que en el mismo se consignan, porque éstos sean de confianza, sino que es indispensable que la función que se desempeñe en los puestos de que se trate sea substancialmente de confianza, pues de lo contrario, la estipulación respectiva sería contraria al artículo 48, de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien al interpretar la segunda parte de la disposición legal aludida, este alto Tribunal ha establecido que los empleados de confianza son aquellos que intervienen en la dirección y vigilancia de una empresa y que, en cierto modo, substituyen al patrono en algunas funciones propias de éste".

2.3 PROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1968.

El anteproyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1966, intentó seguir otro camino, con base en los conceptos elaborados por la Doctrina, la Jurisprudencia y las prácticas obrero-patronales, declarando que la categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, y no de la designación que se de al puesto, y ennumerando las funciones a las que corresponde esa calidad, señalando en su artículo 8°.::

"La categoría de empleado de confianza 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 administradores y sus colaboradores inmediatos, tales como jefes de producción, de laboratorios, de investigaciones, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y otros semejantes, de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad dependa 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.

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

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

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

VIII. Las personas que desempeñen funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones anteriores, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Este cambio de sistema no prosperó por las objeciones de los patrones que querían ampliar la lista de funciones, y de los sindicatos y demás organizaciones obreras, que querían reducirla y que objetaron fundamentalmente el que se dejara la posibilidad de aumentar las funciones de confianza al criterio de los tribunales obreros.

Fue así como la iniciativa que se convirtió en la ley vigente, del 1°. de mayo de 1970. volvió al criterio de establecer un concepto general, señalando en su artículo 9°. , que la categoría de trabajador de confianza dependía de la naturaleza de las funciones desempeñadas, y que

estas eran las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón. En vigor, estos conceptos se mantienen dentro de toda literatura, jurisprudencia y prácticas anteriores, por lo que, para precisar cuales funciones satisfacen los requisitos que la nueva Ley señala, puede acudir, válidamente, a todo lo que se había estudiado y resuelto con anterioridad, enriquecido con la enumeración de funciones que tentativamente se incluyeron en el anteproyecto que ya mencionamos, que si bien se suprimieron, tienen importancia para conocer el punto de vista de la autoridad del trabajo, además de que la enumeración de funciones se suprimió no por que fuera incorrecta, sino porque se estimó preferible el sistema de presentar simples conceptos generales.

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La nueva Ley Federal del Trabajo entra en vigor a partir del 1°. de mayo de 1970, abrogando a la de agosto de 1931, abarca al igual que su antecesora, todas las partes de que se compone el derecho del trabajo; su observancia se extiende a toda la República y su aplicación corresponde, como queda dicho, a las autoridades federales y locales, en los casos y términos

que la misma Ley establece.

En los casos no previstos por la Constitución, en la nueva Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, o en los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulan casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que se derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Entre las fuentes de Derecho del Trabajo que acabamos de citar, a diferencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya no se encuentra el Derecho común, en consecuencia ya no son aplicables las leyes civiles o mercantiles, ni los Códigos Procésales Civiles, Federales o Locales, en razón de que el legislador otorga autonomía a la legislación laboral.

Relativo a los Trabajadores de Confianza, la nueva Ley Federal del Trabajo, como se ha dado en llamársele tiene una definición en su artículo 9º., la que únicamente reunió las características que la anterior ley mencionaba.

Asimismo la Ley de 1970, crea un capítulo especial donde se comprenden las disposiciones que rigen a los trabajadores de confianza; título sexto, capítulo I, artículo 181 y capítulo II de los artículos del 182 al 186

La ley comprende algunas otras disposiciones relativas a los trabajadores de confianza en los artículos 9, 49 fracción III, 127 fracción II, 462 fracción II.

El concepto de trabajador de confianza, lo encontramos como ya se mencionó en el artículo 9º., de la Ley Federal del Trabajo en vigencia, el cual a la letra dice:

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

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

La calificación de "trabajador de confianza", ha sido materia de controversia, en virtud de que el término en sí resulta difícil de definir.

La mayor parte de los tratadistas de la materia atienden a las funciones de confianza para establecer la categoría de referencia, esto es, a la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Sin embargo varían con determinadas características.

Dice el Maestro Euquerio Guerrero; para la calificación del trabajador de confianza, debe atenderse a

la naturaleza de las funciones desempeñadas; 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.

Señala que los trabajadores de confianza, son aquellas personas que están estrechamente vinculadas con el éxito o el fracaso de la negociación y que tienen que conocer aspectos que en su mayoría no deben ser accesibles para todos los trabajadores. Que son personas de absoluta confianza del patrón, constituyéndose como los ojos y los oídos del propio patrón, sin que por esto sean los representantes del patrón.

Considera que esas funciones, para que sean calificadas como de confianza, deben ser realizadas en forma normal, o sea que precisamente el ocupante de un puesto de tal naturaleza debe tener como principal obligación, dirigir, inspeccionar, vigilar o fiscalizar los bienes de la empresa o patrón.

Los empleados de confianza, continúa diciendo este tratadista, contribuyen al desarrollo de la función patronal, propia del jefe, que abriga tanto relaciones internas en la negociación, como externas respecto de otras empresas, de las autoridades o del público en general; que no se puede concebir la existencia de una

empresa, sanamente organizada, sin el grupo de empleados de confianza, pues la experiencia demuestra que limitado el número de estos, la administración es deficiente y el manejo del negocio se ve constantemente entorpecido. (32).

Otro de nuestros ilustres tratadistas, el maestro Alberto Trueba Urbina, coincide con Euquerio Guerrero, al considerar que los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con carácter general y que comprenden a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio. (33).

Al igual que los anteriores, el Maestro Mario de la Cueva, califica a un trabajador como de confianza atendiendo a las funciones que desempeñan, aunque señala que es importante atender a determinados aspectos históricos para llegar a descifrar y a entender el término.

En efecto, dice que a pesar de que la Ley Federal del Trabajo de 1931 no contenía definición ni concepto alguno que permitiera determinar lo que debería entenderse por empleado de confianza, se ocupó de ellos en sus artículos

32.- GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Gráfico Galeza, México 1960, P.59.

33.- TRUEBA Urbina Alberto, Ob. Cit., P. 320.

48 y 126 fracción X, haciéndolo en términos imprecisos, pues el primero de éstos preceptos parecía referirse a ellos como personas distintas de las que desempeñaban puestos de dirección o inspección de las labores, y que serían las personas que ejecutaran trabajos personales del patrón dentro de la empresa; en cambio, que la primera parte de la fracción X del artículo 126 parece que desempeñaban puestos de dirección, fiscalización o identificar a los empleados de confianza con la personas vigilancia. Que esta falta de precisión, inclusive, produjo vaguedad en las decisiones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Después de su estudio concienzudo dice el autor se llegó a la fórmula siguiente: Debe hablarse de empleados de confianza, cuando estén en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que deben reinar entre sus trabajadores.

Fuera de estas diferencias, el autor en cuestión, coincide con el Maestro Euquerio Guerrero al calificar al trabajador de confianza por la naturaleza de las funciones que desempeña, cuando tienen carácter general y cuando se refieren en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales. (34)

34.- DE LA CUEVA Mario, Ob. Cit., P. 152.

Por otro lado, el Maestro Néstor de Buen, también califica al trabajador de confianza en los términos de lo establecido en el artículo 9º. de la Ley Federal del Trabajo en vigor. Sin embargo, también proporciona elementos importantes que se debieron tomar en cuenta para llegar a la calificación del trabajador de confianza. Indica que antes de la reforma Constitucional del año de 1962, que restablecía el principio de estabilidad en el empleo, la importancia del término era relativa, ya que solo afectaba a las relaciones colectivas, en la medida en que el patrón se reserva siempre el derecho de nombrar al personal de confianza, mismo que no podía formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores. Que a partir de 1962, el hecho de que un trabajador fuera calificado como de confianza adquirió especial importancia, en virtud de que en la fracción XXII, del inciso "A", del artículo 123 constitucional se permitió eximir al patrón, en algunos casos, de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

El problema adquirió entonces una importancia particular. Pero se dió el caso de que a falta de un concepto preciso en la Ley, se recurriera preferentemente a la contratación colectiva. Entonces se produjo un fenómeno curioso. Por un pacto celebrado entre dos

personas ajenas al interesado, se definía un puesto como de confianza, y se dejaba al titular, sin haber sido oído, en una condición que podía resultarle peligrosa con vista a su permanencia en el trabajo. Es decir, que por virtud del convenio entre el sindicato y el patrón al que era ajeno el trabajador, quedaba establecida su situación en la empresa. Que de tal forma, la situación era injusta y antijurídica.

De Buen considera que la necesidad que existía de remediar esta situación, fue la que originó la definición del trabajador de confianza en el artículo 9º. de la Ley Federal del Trabajo vigente, aunque el autor considera que el término sigue siendo ambiguo, y que requiere de interpretación y proyección en forma casuística en los contratos. (35).

Es conveniente hacer notar que algunos de estos autores sostienen el respeto que debe tenerse a los derechos de que los trabajadores de confianza tienen como tales.

Trueba Urbina sostiene que aún cuando por razón de sus labores, los trabajadores de confianza no sientan las inquietudes y anhelos de la clase obrera, frente a los patrones son trabajadores y tienen derecho a gozar de los privilegios que la legislación laboral establece en favor

35.- DE BUEN L. Néstor, Ob Cit., P. 443

de los trabajadores en general, salvo las excepciones que consigna la Ley por la naturaleza de los cargos que desempeñan y que en ningún caso deben privárseles.(36).

En la misma forma, Mario de la Cueva señala que los trabajadores de confianza son empleados que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123 constitucional, con las modalidades que no destruyen aquellos beneficios derivados de la naturaleza de sus funciones.(37)

De idéntica manera Néstor de Buen se proclama en favor de que los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre y dice que esto quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza.(38)

2.4 LAS FUNCIONES Y CONDICIONES ACTUALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

El párrafo segundo del artículo 9° de la Ley Laboral senala:

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización; cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos

36.- TRUEBA Urbina Alberto, Ob. Cit., P. 321.

37.- DE LA CUEVA Mario, Ob. Cit, P. 152.

38.- DE BUEN L. Néstor, Ob. Cit. P. 443.

personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

CONCEPTO DE DIRECCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y FISCALIZACION:

DIRECCION.- La facultad de dirigir se otorga a una persona que ocupa determinado rango dentro de una organización, y a quien se le asignan funciones importantes para el debido desarrollo de los fines que persigue la negociación a que pertenece. El que tiene la facultad de dirigir a un grupo de personas, es responsable de la forma y términos en que se ejecuten los trabajos que ordena y del resultado final de los mismos.

Ejercer la acción de dirigir equivale a mandar, a ordenar, a explicar y comunicar al subordinado que es lo que se quiere o desea que haga en relación con un trabajo determinado, la manera como se debe desarrollar y el resultado final que debe obtenerse.

El que está investido de facultad de dirigir, tiene la jerarquía de jefe, y de la buena o mala forma como ejerce ese don de mando que se le ha conferido, depende el éxito o el fracaso en el manejo de los intereses que la negociación pone a su cuidado.

La dirección puede tener varias jerarquías. Existe dirección en altos funcionarios, e intermedios y en

personal que puede tener menor jerarquía dentro de la organización; pero si la acción de mando que realiza se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de la institución, sus intereses, su funcionamiento, la realización de sus fines, la seguridad de sus instalaciones, nos encontramos en presencia de una persona que tiene a su cargo funciones de confianza, en los términos señalados por el artículo 9°, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

INSPECCION.- La función de inspeccionar se asigna a una persona para que examine, siguiendo lineamientos que previamente se han establecido, la calidad, resistencia, confección y demás características que de acuerdo con la técnica deba tener una obra o labor que se hubiese realizado por un trabajador o grupo de trabajadores.

Inspeccionar, es verificar que las cosas o actividades se han realizado en forma ordenada y siguiendo los conocimientos y reglas de un arte, especialidad, o profesión determinada.

La persona que tiene otorgada la función de inspeccionar el resultado de un trabajo, puede hacerlo referido a trabajos que sean de su propia incumbencia, esto es, que corresponda a la misma dependencia a que el pertenece, o que por cualquier motivo le atañen de manera directa y son de su responsabilidad o bien, puede tener

esa facultad referida a trabajos que no corresponden a su dependencia, pero de los cuales tiene obligación de dar cuenta.

La inspección de un trabajo y obra determinada, se hace cuando está terminada, esto es, cuando el responsable de la elaboración, creación o confección, entrega acabado el trabajo que se le hubiese encomendado.

Sin embargo, la inspección también puede realizarse en cualquier fase o desarrollo del trabajo u obra que se esté realizando, con la finalidad de que puedan detectarse imperfecciones, desviaciones o errores que puedan deslucir, dañar, deteriorar o perjudicar el trabajo en cuestión.

Se inspecciona para comprobar que las cosas van por buen camino, que los trabajos se están desarrollando bien que los gastos corresponden a los materiales empleados, que las adquisiciones de material son de buena calidad y de las características apropiadas; que las técnicas son las recomendadas por la industria, arte o profesión que se esté aplicando en el caso particular, y que se están siguiendo los planes, programas órdenes que se hubiesen dado para la ejecución del trabajo.

La persona que inspecciona un trabajo u obra que se está realizando o que se hubiese terminado, está "cuidando los intereses" de la Institución a que pertenece por

cuanto realiza una acción protectora que permite la realización de los fines de la empresa.

Si la función de inspección que tenga encomendada una persona determinada, está vinculada con el éxito o fracaso de los fines perseguidos por la organización, o si tiene estrecha correspondencia con los intereses, funcionamiento, realización de objetivos, guarda y seguridad de su maquinaria, instalaciones y productos, nos encontramos en presencia de una persona que realiza funciones de confianza de las comprendidas en el artículo 9º, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

VIGILANCIA.- La función de vigilancia se otorga a una persona a quien por razón de rango, jerarquía o categoría, es responsable de cuidar que las acciones de otros se realicen dentro de los causes establecidos, a fin de que no causen daño, pérdida, menoscabo o perjuicio en los intereses y en el patrimonio del organismo de que se trate.

El que vigila está alerta, atento, cuidadoso, y realiza una acción consistente en preservar los bienes, instalaciones y demás propiedades de la institución que ésta pone a su cuidado.

Vigilar es seguridad, es resguardo; significa protección de algo, y si de la forma como se realice esta función depende la subsistencia de la empresa, de sus

intereses, de su crecimiento, de su funcionamiento en sentido amplio, nos encontramos ante una actividad de confianza que está consignada en el artículo 9º segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

FISCALIZACION.- La función de fiscalizar, se concede a una persona para que se interiorice de la forma, condiciones, características en que se ha realizado o se está realizando un trabajo o servicio determinados, bien referida esta actividad a detectar situaciones irregulares, omisiones o errores que se hubiesen generado voluntaria o involuntariamente por parte del trabajador, o de los trabajadores que intervienen en el trabajo u obra motivo de fiscalización. Dichas anomalías o irregularidades que son descubiertas mediante la acción de fiscalizar, pueden constituir, en ocasiones faltas menores, y en otras verdaderos delitos que caen dentro del campo del Derecho Penal.

El que fiscaliza se interioriza de las acciones ejecutadas en la realización del trabajo u obra, pero no por cuanto hace a su resultado final, ni a su acabado o perfección física, sino que averigua, indaga, penetra en el interior de la confección o realización del trabajo, para descubrir acciones ocultas que se hubiesen realizado indebidamente y que causen perjuicio o daño al interes legal o económico de la organización, independientemente

de que hubiese existido lucro indebido por parte del infractor, o acción intencionada de conseguir el resultado que se considera incorrecto.

Cuando la función de fiscalizar repercute en forma directa con la supervivencia misma de la empresa, de sus intereses, su funcionamiento, la realización de sus fines y objetivos, nos encontramos también con el elemento de confianza que indica el segundo párrafo del artículo 9º, de la Ley Federal del Trabajo.

Los conceptos de dirección, inspección, vigilancia, y fiscalización que hemos señalado, pueden darse en una persona que labore para una institución, empresa o establecimiento en forma individual o combinada, pero si existe en el desarrollo de sus actividades alguna o algunas de esas funciones, y si están estrechamente unidas con el logro eficaz de las finalidades que persigue la organización, con la guarda y protección de sus intereses, con el adecuado funcionamiento de sus actividades fundamentales, con la realización de sus logros, con la confidencialidad, discreción y lealtad necesarias, y en la realización de trabajos personales del patrón dentro de la institución, empresa o establecimiento, como son las de planeación, realización de objetivos, administración, manejo y cuidado de intereses económicos o del patrimonio de los mismos en que se labore, existirá la característica

de confianza que alude el párrafo segundo del artículo 9º, de la Ley Federal del Trabajo.

El Maestro Cantón Moller, en su libro "Los Trabajos Especiales" en la Ley Laboral Mexicana, establece 5 grupos de trabajadores de confianza, según lo establece el artículo 9º.

1.- Labores de Dirección : Dentro de ellas, podemos considerar a los consejeros, ya individuales, ya como integrantes de Consejos, los Asesores y los funcionarios ejecutivos, que tienen a su cargo fijar las políticas generales de la empresa.

2.- Ejecutores de las políticas generales y cuyas decisiones obligan a la empresa, dentro de este rubro, pueden quedar ubicados los Gerentes, Administradores, Auditores y en general, quienes están directamente al frente del manejo empresarial.

3.- Labores de Inspección: Donde se incluyen las actividades referentes a control de calidad, estado de la maquinaria y equipo, conservación de edificios y otros similares.

4.- Labores de vigilancia y seguridad de las instalaciones, la conservación de existencias e inclusive en algunos casos la entrada y salida del personal.

5.- Las que se relacionan con trabajos personales del patrón, aquellos que tengan acceso a informaciones

políticas o actitudes patronales.

Siguiendo al Mestro Cantón, respecto a las condiciones que debe tener él cargo de confianza, señalados en los grupos 1 y 2, esto independientemente de la persona que ocupe el cargo señala: "Que deben de actuar por iniciativa propia, es decir, tiene a su cargo la marcha general de la empresa; representan frente a los trabajadores, al patrón defendiendo los intereses de éste, su relación de dependencia o de subordinación es muy reducida por la misma libertad de que gozan; son responsables de los resultados de la empresa, no solo frente a los trabajadores, sino frente al mismo patrón o los accionistas ante quién pueden responder en términos de derecho común por su culpa, negligencia o imprevisión que ocasionen daños y perjuicios.

En resumen, se trata de la actuación misma de la empresa, patrón son sus órganos de planeación y dirección, así como de representación, dentro de éstos, deben incluirse por ejemplo: Miembros del Consejo de Administración, Asesores, Directores, Gerentes, Contralores, Auditores, Apoderados, Contadores Generales, entre otros.

Por lo que hace a las labores de confianza señalados en los grupos 3 y 4, el Maestro Cantón dice: "Que las Labores de vigilancia y fiscalización de carácter

general, como órganos de ejecución, pero sin determinar la forma, es decir, que realizan las tareas bajo la dependencia y dirección de los organos sociales". (39).

El 5º, grupo señalado con anterioridad se refiere a los trabajadores que desempeñan servicios personales del patrón. El Maestro Néstor de Buen nos dice, "que en realidad éste tipo de trabajadores hacen lo que el patrón por sí mismo podría hacer".(40)

Se trata de trabajos que realizan sus inmediatos colaboradores que, por la proximidad en la que se encuentran tienen además acceso a las políticas y secretos empresariales.

Recurriendo a la Doctrina, el Lic. Euquerio Guerrero, señala que el propósito que tuvo el legislador fue el de referirse a categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como también disponer que se trata de actividades realizadas en forma normal, es decir, que precisamente, el ocupante de un puesto de tal naturaleza debe tener como principal

39.- CANTON Moller Miguel, Ob. Cit. P. 25.

40.- DE BUEN L. Néstor, Ob. Cit., P. 446.

obligación inspeccionar, vigilar, fiscalizar. (41)

De acuerdo con ésta Tesis, debe entenderse por función de carácter general, no solo aquella cuyo radio de acción comprenda a toda la institución, pues es obvio que de considerarse así, únicamente, el director general de ésta tendría el carácter de confianza, sino también a aquella que se realiza en forma normal, común y esencial a la vida misma de la Institución, a los intereses y fines genéricos, a través de cualquiera de sus agencias, sucursales, establecimientos, etc.

La tesis expuesta tiene su apoyo en estos últimos conceptos que recoge el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo. De modo que hay funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, que se dan en la empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, o en cualquiera de sus establecimientos, unidades técnicas, sucursales, agencias u otras semejantes, que sean parte integrante de la misma y contribuyan a la realización de sus fines.

Es necesario aclarar, que a todo lo largo de la Ley Federal del Trabajo, se establece una diferencia entre empresa y establecimiento.

Cuando existe pluralidad de establecimientos en una empresa, la situación jurídica en cada uno de ellos puede

41.- GUERRERO Euquerio, Ob. Cit., P. 43.

ser, y de hecho es distinta, tanto en la contratación colectiva o individual del trabajo, como por lo que se refiere a la autonomía de cada unidad.

Por ello, la Ley laboral ha hecho tal diferenciación, por lo que resultan obvias la independencia y autonomía de cada unidad que presentan los dos conceptos, que a su vez producen efectos y consecuencias jurídicas, según se trate de una o de las otras; a grado tal, que todo lo que existe en la empresa, puede haberlo o no en el establecimiento en idénticas condiciones, en lo que las normas del trabajo se refiere.

En el caso concreto, las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización que identifican a los trabajadores de confianza, así como aquellos que se relacionan con trabajos personales del patrón, se pueden presentar tanto en la empresa, como en cada uno de los establecimientos que la constituyan, pues es evidente que cuando el artículo 16 del Código Laboral emplea la frase "para los efectos de las normas de trabajo", se está refiriendo a todos los que se contienen en la Ley Federal del Trabajo dentro de los cuales se encuentra aquella que reglamente el trabajador de confianza, o sea, el artículo 9°.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria pronunciada en el expediente R-7-23/61, formado

con el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, presentado por el Sindicato Flores Magón de obreros de las fábrica de hilos para coser "CADENA, S.A. DE C.V." en contra de dicha empresa, distingue entre empresa y establecimiento, señalando que cualquiera que sea la denominación de éstos, cada uno de ellos nace, en acción, suspende sus actividades y muere, sin que afecte la vida y la acción de los restantes ni de la propia empresa; de lo cual se desprende que, si bien todos concurren a la consecución del fin general, la distribución posee una gran importancia en las relaciones laborales, que llega hasta la posibilidad de celebrar contratos colectivos con cada uno de los establecimientos, y con mayor razón para que en ellos existan trabajadores que desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con total independencia de las que desempeñan las mismas funciones en otro establecimiento, sucursal, agencia, etc., o de la propia empresa y de la matriz misma.

Pero la Ley Laboral todavía va más allá al considerar en plena autonomía e independencia en cuanto a la suspensión de los trabajos se refiere, no solo a las empresas y a los establecimientos, sino también a partir de éstos últimos, cuando en su artículo 428 dispone que "La suspensión de los trabajos puede afectar a toda una empresa o establecimiento, o a parte de ellos" por lo que

aún en departamentos, secciones o fracciones del establecimiento, cualquiera que sea el nombre que se les dé, pueden existir válidamente, trabajadores de confianza que realicen cualquiera de las funciones del artículo 9°.

Iguales consideraciones justifican la existencia en la empresa, en el establecimiento, o en partes de éste, de los representantes del patrón de que habla el artículo 11 del Código Laboral.

Además, la presencia de los trabajadores de confianza y de representantes patronales en los establecimientos, se funda jurídicamente en lo que sobre el particular y expresamente señalan los artículos 47 fracción II, y 182 de la Ley Federal del Trabajo

Así, la fracción II del Artículo 47 señala:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo: incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos en contra del patrón sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, o establecimiento":

Lo anterior, implica el reconocimiento del legislador en el sentido de que existen trabajadores de confianza en el establecimiento, porque el personal directivo o administrativo del mismo contra el que se puede cometer cualquiera de las causas de rescisión relatadas,

indudablemente tiene tal naturaleza.

Por otra parte, el artículo 182 dispone que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento, lo que supone la existencia de funciones en el establecimiento que por ser semejantes a las otras que existen de confianza, no pueden ser inferiores a éstas y por lo mismo tiene tal naturaleza.

En cuanto a la "Generalidad" de que habla la Ley, el Maestro Baltasar Cavazos Flores opina "es verdaderamente lamentable el que este precepto (se refiere al artículo 9º de la Ley) contenga dos párrafos contradictorios: el primero es correcto, ya que efectivamente el nombre que se dá a los contratos, no determinan la naturaleza de los mismos, contradice al segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza solo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto.

Ejemplo: En una empresa existen varios contadores, si nos atenemos a lo expresado por el segundo párrafo, solo sería empleado de confianza el contador general y no sus auxiliares, lo cual resulta absurdo, máxime que la primera parte del artículo determina que no es la designación que se dé al puesto sino la naturaleza de las funciones desempeñadas y es indiscutible que los contadores, aunque

no tengan la designación de "Generales ", desempeñan siempre labores de confianza". (42)

La parte final del párrafo segundo del artículo 9º de la Ley Laboral, se refiere a las funciones "Que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Respecto a estos trabajadores se puede decir que son los que están en contacto inmediato y directo con el patrón, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen los secretos de la empresa que escuchan o se enteran de las conversaciones mas intimas y que por todas estas razones deben gozar de ilimitada e irrestricta confianza en lo que concierne a su discreción y celo.

Es pertinente aclarar, que las actividades que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento son de dos tipos:

Las conectadas directamente con las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización que competen al patrón como tal; y las estrictamente confidenciales, que contribuyen al desarrollo de la

42.- CAVAZOS Flores Baltazar, Los Trabajadores de Confianza, Jus, México 1979, P. 33.

función patronal, tanto en las relaciones internas de la empresa como en las externas, respecto de otras empresas, de las autoridades o del público en general.

C A P I T U L O 3

TRABAJOS ESPECIALES

3.1 CONCEPTO Y NATURALEZA

3.2 CLASIFICACION

3.3 DISPOSICIONES ESPECIALES CONTENIDAS EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

TRABAJOS ESPECIALES

3.1 CONCEPTO Y NATURALEZA

"Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la Relación de Trabajo, presentan sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento" .(43)

La especialidad de estos trabajos, continúa diciendo el maestro Mario de la Cueva, no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo, a los derechos y obligaciones de los trabajadores como de los patronos. En consecuencia se conservan intactos los principios generales del Derecho del Trabajo y los Fundamentales de cada uno de los trabajadores, únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir.

Es sabido que la Ley señala los mínimos de protección que deben gozar los trabajadores al celebrarse un contrato de trabajo o bien, al establecerse la Relación de Trabajo, cuyas consecuencias son las mismas. Pero no todos los

43.- DE LA CUEVA Mario, Ob. Cit., P. 449

trabajos a realizarse requieren de iguales protecciones o condiciones, las que pueden cambiar en razón de las especialización o de las características especiales de los mismos, que requieran por consiguiente, protecciones también específicas o especiales.

En nuestra legislación solamente existen algunos contratos que precisamente se destinan a grupos de trabajadores y a los que la Ley Federal del Trabajo llama "Trabajos Especiales".

La Ley Federal del Trabajo del año de 1931, que estuvo en vigor hasta el mes de abril de 1970, ya consideraba algunos trabajos especiales, en el Artículo 41, esta Ley señalaba como excepciones algunos contratos de trabajo que debían sujetarse a normas especiales contenidas en sus respectivos capítulos siéndoles aplicables las disposiciones generales en cuando no contrarían tales disposiciones específicas. Originalmente solo se refirió al trabajo de los domésticos, el del campo, el ferrocarrilero, el del mar, y el de las pequeñas industrias, posteriormente se le agregaron algunos más. Todos estos capítulos si bien no los designaba como trabajos especiales, si establecía las características de cada uno.

La Ley en mención incluía los trabajos especiales en el capítulo denominado "del contrato de trabajo", es

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

decir, además de la remisión, contenida en el ya citado artículo 41, en forma tácita reconocía que se trataba de reglamentar la forma de contratación de esos trabajos específicamente señalados. La ley al enunciarlos había optado por mencionar por su nombre la actividad de que se trata, prefiriendo relacionar el objeto del contrato que es "el trabajo" y no la forma que es precisamente "el contrato". (44)

La nueva Ley Federal del Trabajo siguió el mismo criterio y se citan los trabajos sin mencionar otra cosa aunque ya en capítulo especial, pero es indiscutible que lo que reglamentan son las características que deben llenar los contratos o como debe normarse la relación de trabajo.

El capítulo I del Título Sexto de la Ley actual, nos señala las disposiciones generales de los trabajos especiales, el Artículo 181, dice:

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

La exposición de motivos de la nueva Ley señala:
"... Existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para

44.- CANTON Moller Miguel, Ob. Cit., P. 227

su reglamentación; en segundo lugar se consideró la solicitud de los trabajadores y aún de las empresas, para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales para esos trabajos especiales".

Las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios de que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos. Quiénes desempeñan estos trabajos especiales son trabajadores en la acepción plena del término, por consiguiente, le son aplicables todas las disposiciones del artículo 123, constitucional, así como en el caso de contradicción en la interpretación de alguna de las normas especiales, debe preferirse el texto constitucional por ser norma de rango superior. son normas de excepción que deben interpretarse en forma tal, que, hasta donde sea posible puedan aplicarse las normas generales.

3.2 CLASIFICACION

Continuaremos haciendo mención de los trabajos especiales que regula la Ley Federal del Trabajo en vigencia. (Título sexto).

TRABAJADORES DE CONFIANZA.- (Capítulo II)

Artículo 9.- "La categoría de trabajador de confianza 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 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".

TRABAJADORES DE LOS BUQUES.- (Capítulo III).

Artículo 187.- "Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana".

Y están sujetos a esas disposiciones, los capitanes, oficiales de cubierta y máquinas, sobrecargos, contadores, radiotelegrafistas, contra maestres, dragadores, marineros, personal de cámara y cocina, los considerados trabajadores de acuerdo a las leyes y disposiciones de comunicación por aguas y en general, toda persona que desempeñe a bordo, algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador. Los trabajadores de los buques deberán ser mexicanos por nacimiento. Los capitanes tienen con respecto a los demás trabajadores de calidad de representante del patrón.

TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS.- (Capítulo IV).

Artículo 215.- "Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana. Tienen como finalidad además de la prevista en artículo 2º.,

garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas y son irrenunciables en la medida en que correspondan a este propósito".

Los tripulantes deben ser mexicanos por nacimiento. Se deberán considerar como miembros de las tripulaciones aeronáuticas, a los siguientes:

I.- El piloto al mando de la aeronave (comandante o capitán)

II.- Los oficiales que desarrollen labores análogas.

III.- El navegante.

IV.- Los sobrecargos.

Son considerados como representantes del patrón, los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, jefes de adiestramientos y de pilotos instructores, asesores, y los funcionarios que desarrollen funciones análogas a las anteriores.

TRABAJO FERROCARRILERO.- (Capítulo V).

Artículo 246.- "Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos".

En los contratos colectivos se podrá señalar el personal de confianza. Pudiéndose también estipular que los trabajadores presten sus servicios sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones. Los trabajadores que sean separados por reducción de personal o de puestos, seguirán conservando los derechos adquiridos antes de la

separación, pudiendo regresar a sus puestos, si se crean nuevamente, las jornadas serán de acuerdo a las necesidades del servicio.

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES.- (Capítulo VI)

Artículo 256.- "Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que presten servicios a bordo de autotransportes de servicio público de pasajeros, de carga, o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones; camionetas o automóviles y los propietarios y permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.

La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que se deriven de los servicios prestados".

El salario puede ser fijado por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos, consistiendo en una cantidad fija, en una prima sobre los ingresos o el excedente de una prima sobre los ingresos o el excedente de un ingreso determinado, o en dos o más modalidades de las señaladas, sin que por ningún motivo pueda ser inferior al mínimo. El propietario del vehículo o el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las

relaciones de trabajo y de la Ley.

TRABAJOS DE MANIOBRAS DE SERVICIO PUBLICO EN ZONAS
BAJO JURISDICCION FEDERAL.- (Capitulo VII).

Artículo 265.- "Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicios públicos de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje, y transbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos."

Son considerados como patrones, tanto las empresas navieras y las de maniobras, como los armadores, fletadores, consignatorios, agentes aduanales y las demás personas que ordenen trabajos.

TRABAJADORES DEL CAMPO.- (Capitulo VIII).

Artículo 279.- "Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.

Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se registrarán por las disposiciones generales de esta Ley".

Quienes tengan una permanencia de tres meses o más al

servicio de un sólo patrón, serán considerados de planta. Las condiciones de trabajo se elaboraran por escrito, de acuerdo a lo señalado por el artículo 25 y siguientes de la presente Ley.

AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES.- (Capítulo IX).

Artículo 285.- "Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que prestan sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas".

El salario o comisión, puede ser prima sobre el valor de la mercancía vendida, o sobre el pago inicial a los pagos periodicos, o combinados.

DEPORTISTAS PROFESIONALES.- (Capítulo X)

Artículo 292.- "Las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de Fut-bol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes".

La relación de trabajo puede ser por tiempo determinado o indeterminado, para una o varias temporadas, o celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulación expresa será por tiempo indeterminado. El

salario puede ser por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas. No podrán ser transferidas a otra empresa o club, sin su consentimiento.

TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS.- (Capítulo XI).

Artículo 304.- "Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores actores y a los músicos que actúan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje, y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografié la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use".

La relación de trabajo, puede ser por tiempo determinado o indeterminado, por temporadas, o por una o varias funciones, representaciones o actuaciones. El salario puede ser por unidad de tiempo, por una o varias temporadas o funciones, representaciones o actuaciones.

TRABAJO A DOMICILIO.- (Capítulo XII).

Artículo 311.- "Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quién proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de

las señaladas en el párrafo anterior se registrá por las disposiciones generales de esta Ley".

La venta de materias primas u objetos a un trabajador por el patrón, para que sean transformadas o confeccionadas en su domicilio para que posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye el trabajo a domicilio. Se consideran patronos a las personas que dan trabajo a domicilio, suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

TRABAJADORES DOMESTICOS.- (Capítulo XIII).

Artículo 331.- "Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia".

Deberan disfrutar de reposo suficiente tanto para tomar alimentos, como para descanso durante la noche. La retribución comprende además del pago en efectivo los alimentos y la habitación.

Artículo 332.- "No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros

establecimientos análogos; y

II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas".

TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS.- (Capítulo XIV).

Artículo 344.- "Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos".

El salario será fijado por la comisión regional de salarios mínimos. Las propinas forman parte del salario de estos trabajadores, sin que el patrón pueda reservarseles, ni tener participación alguna en ellas. Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.

INDUSTRIA FAMILIAR.- (Capítulo XV)

Artículo 351.- "Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos".

Artículo 352.- "No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad".

TRABAJOS DE MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD.- (Capítulo XVI).

Artículo 353.-A.- "Para los efectos de este capítulo, se entiende por:

I. Médico Residente: El profesional de la medicina, con título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingresa a una Unidad Médica receptora de residentes, para cumplir con una residencia;

II. Unidad Médica Receptora de Residentes, el establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las residencias, que para los efectos de los artículos 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos, exige la especialización de los profesionales de la medicina;

III. Residencia: El conjunto de actividades que debe cumplir un Médico residente en período de adiestramiento para realizar estudios y prácticas de posgrado, respecto de la disciplina de la salud a que pretende dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalan las disposiciones académicas respectivas".

Artículo 353.-B.- "Las relaciones laborales entre los Médicos residentes y la persona moral o física de quien dependa la Unidad Médica Receptora de residentes, se regirán por las disposiciones de este capítulo y por las estipulaciones contenidas en el contrato respectivo, en cuanto no las contradigan."

La duración de la relación laboral, se da de una manera muy especial, ya que es por un tiempo determinado, no importando que al término del vencimiento fijado subsista la materia de trabajo.

Tiene derechos especiales, tales como:

I.- Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de las residencias.

II.- Ejercer la residencia hasta cumplir la especialización, siempre que cumpla sus obligaciones académicas.

Así como obligaciones especiales, que son:

I.- Cumplir con la instrucción académica y el adiestramiento conforme a los programas vigentes.

II.- Acatar las ordenes de las personas que supervisen su trabajo.

III.- Cumplir las disposiciones internas del recinto hospitalario .

IV.- Asistir a conferencias y demás actividades académicas similares que formen parte del plan de estudios.

V.- Permanecer en la unidad Médica receptora el tiempo que indiquen las disposiciones respectivas.

VI.- Presentar y aprobar los exámenes de evaluación de conocimientos y destreza.

TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE

EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS POR LEY.- (Capítulo XVII).

Artículo 353.-J.- "Las disposiciones de este capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones".

Artículo 353.-K.- "Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas. Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones".

La calidad de empleador en la ley se condicionó a que el ante empleador tenga autonomía decretada legalmente.

Las cuestiones eminentemente académicas le corresponde regularlos de manera exclusiva a las universidades o instituciones autónomas por Ley. La jornada de trabajo podrá contratarse por jornada completa o media jornada, y los trabajadores dedicados a la docencia pueden ser contratados por hora-clase.

El salario, debido a las diferentes categorías académicas, se pueden fijar salarios distintos para trabajos iguales.

Los conflictos universitarios de tipo laboral, serán ventilados en juntas especiales, dentro de las de conciliación y arbitraje o de las de conciliación permanente.

La Seguridad Social para los trabajadores universitarios, deberán ser conforme a las leyes orgánicas, las que en ningún caso podrán ser inferiores a las establecidas en la Constitución y Ley Federal del Trabajo.

3.3 DISPOSICIONES ESPECIALES CONTENIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La nueva Ley Federal del Trabajo contempla a los trabajadores de confianza en el título sexto, "Trabajos Especiales". Capítulos I "Disposiciones Generales" y II "Trabajadores de Confianza" y los preceptúa en su artículo 9, del mismo ordenamiento mismo que ya fué tratado en el presente trabajo.

El del porque están comprendidos en el capítulo de trabajos especiales los trabajadores de confianza, se debe a que tienen una regulación diferente a la de los demás trabajadores, en vista de lo cual los artículos que lo regulan son del 182 al 186 de la Ley Federal del Trabajo,

y que son exclusivos para ellos.

Se consideran como trabajos especiales porque no estan comprendidos dentro del articulo 123 constitucional para los trabajadores en general.

Por lo que se pasará a hacer un breve análisis de los articulos que comprenden las disposiciones especiales que regulan las relaciones laborales de los trabajadores de confianza.

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

Para redactar este articulo y las reglamentaciones especiales a efecto de proteger efectivamente a los trabajadores que prestan dichas labores, se tomaron a colación algunas circunstancias; principalmente, que por la naturaleza de la función que se desempeña, debe precisarse en su reglamentación, puesto que las disposiciones generales dejan lagunas de lamentables consecuencias.

Debe aclararse que los trabajadores de confianza por las funciones que desempeñan y de ciertas características especiales contenidas en la Ley, en cuanto a algunos aspectos se les reglamenta especialmente, lo que quiere decir, que salvo estas modalidades, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en la Ley.

El siguiente artículo que se refiere a los trabajadores de confianza es el 182 que habla de las condiciones de trabajo de los mismos y nos dice: "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

Este precepto como podemos observar pugna por el principio de igualdad con los demás trabajadores, pero a nuestro modo de pensar nos atrevemos a decir que estas condiciones deben ser superiores a las que tiene un trabajador de planta, debido a que el trabajador de confianza debe reunir mayores características, entre éstas debe tener: capacidad, profesionalismo, confianza del patrón, etc... Es por lo que pensamos que debe tener mejores condiciones de trabajo; pero si no las tiene por lo menos no deben ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

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

en los organismos que se integran de conformidad con las disposiciones de la Ley".

Este artículo trata de resolver las cuestiones relativas a las relaciones entre trabajadores de confianza con los demás trabajadores diciendo que no pueden formar parte de sus sindicatos, pero esto no implica que se organicen en sindicatos especiales, los trabajadores sostienen de manera invariable que los trabajadores de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros. Por las mismas razones sostienen los trabajadores que los de confianza no deben ser considerados en los recuentos, por que ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos.

El Doctor Baltasar Cavazos Flores, respecto al ingreso de los trabajadores de confianza en los sindicatos de los demás trabajadores nos dice:

"Resulta realista esta disposición, ya que los trabajadores de confianza en muchas ocasiones, por no decir que en todas, tienen intereses diferentes y a veces contradictorios con los demás trabajadores, además se posesionarían, por su preparación, de los mejores

puestos".

"Se ha criticado el hecho de que los empleados de confianza sean excluidos de los recuentos de huelga, ya que también ellos son trabajadores y también resultan afectados con la suspensión de las labores y en caso de que la huelga fuera declarada inexistente no tendrían derecho alguno a salarios caídos. Dicha exclusión no sólo es injusta, sino inmoral y anticonstitucional". (45)

Artículo 184.- "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".

Para dictar esta norma, se tomó en consideración que las condiciones colectivas de trabajo se aplican por regla general a los trabajadores de confianza, pero que es posible que en los contratos individuales de este personal se establezcan condiciones distintas con la limitación ya indicada de que no deberán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes.

Este precepto fué duramente debatido dentro del recinto legislativo.

El C. Diputado Jorge Durán Chavez opinó que dicho

artículo deja a salvo los derechos de los trabajadores de confianza para pactar directa y personalmente las condiciones en que han de laborar.

Estos trabajadores son personas a quien liga con el patrón, no sólo la relación laboral, sino lazos de otra índole, de conocimiento anterior, afectivos, de cercanía, etc., que permiten suponer en todo caso que han de inducir al patrón a un mejoramiento en la contratación de sus servicios.

Concluye diciendo que la Ley permite a los patrones pactar libremente con sus trabajadores de confianza mejores y mayores prestaciones que las otorgadas al personal sindicalizado.

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

Este artículo contiene una causal de despido aplicable a los trabajadores de confianza, consistente en un "motivo razonable de pérdida de confianza".

La figura del motivo razonable de pérdida de la confianza, según la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, "debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de

conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley".

La naturaleza jurídica de la relación de trabajo entre los trabajadores de confianza y un patrón, se cimienta fundamentalmente en la confianza.

El término "confianza", aplicado a los trabajadores por las funciones que desempeñan están ubicadas en este contexto es difícil de determinar y precisar ampliamente.

El motivo razonable de pérdida de la confianza, como se señala en la exposición de motivos de la Ley de 1970, es una "circunstancia de cierto valor objetivo". Como se aprecia, no es posible crear una fórmula para enumerar o definir los "motivos razonables de pérdida de la confianza" que se adecúen a una "circunstancia de cierto valor objetivo".

Para que la rescisión se produzca, será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue injustificado. Quedará a cargo del patrón acreditar la naturaleza del trabajo desempeñado a efecto de incluirlo dentro de las actividades de confianza, así como la prueba de la pérdida de ésta en un caso de

separación.

Es claro, que la causal de despido a que se refiere el artículo transcrito, se aplica únicamente a los trabajadores de confianza, toda vez que se refiere a "un motivo razonable de pérdida de la confianza", que es una causa especial de terminación de las relaciones de trabajo de este tipo de prestadores de servicios, diferente a las disposiciones generales de la Ley que determinan las causas de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, por lo tanto el patrón puede separarlos por las causas justificadas de rescisión que contiene el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Este artículo prevé, que si a un trabajador de confianza se le despide por la pérdida razonable de la confianza y no por alguna de las causales de despido que señala la Ley Federal del Trabajo y tenía puesto de planta, puede regresarse a él, ésta disposición es protectora de aquellos trabajadores que son promovidos de un puesto de planta a uno de confianza.

C A P I T U L O 4

LIMITACIONES JURIDICO LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

4.1 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

4.2 EN CUANTO A SU PARTICIPACION DE UTILIDADES EN LA EMPRESA

4.3 LA LIBERTAD SINDICAL, EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL Y LA INTERVENCION EN LOS MOVIMIENTOS DE HUELGA.

4.4 DIVERSAS PRESTACIONES DE CARACTER GENERAL A LAS QUE ESTAN SUJETOS.

4.1 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación" (46)

En el año de 1962, a iniciativa del Presidente Don Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, para restablecer en alguna forma el principio de estabilidad en el empleo.

El Maestro Néstor de Buen, considera que antes de la mencionada reforma constitucional, "en realidad la importancia del concepto de trabajador de confianza era relativa y solo afectaba a las relaciones colectivas, en la medida en que el patrón se reservaba siempre el derecho de nombrar al personal de confianza, el cual no podía formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores" (47)

Al reformarse las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, y no referirse para nada a los

46.- DE LA CUEVA Mario, Ob. Cit., P.219

47.- DE BUEN L. Nestor, Ob. Cit., P.444

trabajadores de confianza, la situación adquiere una importancia especial, pues los trabajadores considerados bajo el calificativo de "confianza" quedaban al margen de la estabilidad en el empleo a que se refieren las fracciones mencionadas, pues el patrón en algunos casos se liberaba de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización y el artículo 124 fracción IV de la Ley de 1931, incluyó como caso de excepción, a los trabajadores de confianza.

La nueva Ley Federal del Trabajo, en el artículo 49 dice: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña, o por las características de sus labores está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación del trabajo.
- III. En los casos de "Trabajadores de Confianza".
- IV. En el servicio doméstico.
- V. Cuando se trata de "Trabajadores Eventuales"

Como es de observarse en la fracción III del artículo 49, los trabajadores de confianza, quedan en desventaja ante el patrón, puesto que éste, por Ley está exento de la obligación de reinstalar a este tipo de trabajadores, por lo cual, la única salida que la legislación dá, es mediante el pago de indemnización constitucional de acuerdo al artículo 50, violando el derecho de defenderse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En México, precisamente en Monterrey, Nuevo Leon, se presentó un caso laboral, que al promover juicio, un contador general, en contra de la empresa en la cual había prestado sus servicios, ésta pretendió hacer valer su derecho de excepción consignado en la fracción III del artículo 49 y se resolvió que en dichos casos, como el trabajador había negado tener el carácter de confianza, la sola y simple afirmación patronal de que el actor era de confianza no bastaba obviamente y que era necesario se abriera un incidente, para que sin entrar al fondo del litigio, se dilucidara previamente, si en realidad el trabajador era o no, de confianza (48).

Con ésta resolución se estableció, que si un trabajador niega su carácter de confianza, compete al patrón probar que tienen tal carácter, sin que baste el

48.- TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO, con residencia en Monterrey, N.L. Toca 213/60.

dicho, en el sentido de que para él era de confianza.

Por lo demás, si el patrón logra probar en el incidente abierto que el trabajador era de confianza y que tenía tal carácter, según lo dispone el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, podrá hacer valer su derecho de excepción consignado en la Ley; con lo cual éstos trabajadores quedan fuera de la protección constitucional y de la estabilidad en el trabajo, principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo.

El artículo 47 de nuestra legislación laboral consigna las diferentes causales de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, las cuales son aplicables a los trabajadores de confianza, señalando también como causal de rescisión algún motivo razonable de pérdida de la confianza aún cuando no coincida con las del artículo 47, según lo establece el artículo 165 de la Ley.

Esta disposición es considerada por el maestro Trueba Urbina, como una apreciación subjetiva del patrón, además de que se constituyen situaciones insidiosas a propósito, de supuestos motivos de pérdida de la confianza.

A pesar de que hay escritores de derecho laboral, que no están de acuerdo con el maestro Trueba Urbina, nosotros por nuestra parte si creemos que en la mayoría de los casos de rescisión de contrato, aplicada a un trabajador

de confianza, utilizando como causal la pérdida de dicha confianza, si se establece de manera subjetiva por el patrón, de manera especial con los trabajadores de confianza. Y de manera general se utiliza esta causal como motivo sin que exista un hecho comprobable de pérdida de la confianza.

Resultando que la estabilidad en su trabajo que tienen estos trabajadores, es muy relativa, si además de lo anterior, vemos que existe una privación de solicitar su reinstalación, de acuerdo a lo que establece el artículo 49, fracción III, aún cuando se les despida injustificadamente, con el simple pago por parte del patrón de la indemnización señalada en el artículo 50 de la Ley. Lo anterior, actualmente pudiera pensarse que no es muy ortodoxo, si vemos que muchos trabajadores de confianza lo que desean es conservar su empleo y no la indemnización constitucional, que en caso de negativa a aceptarla, se les deposita en la junta de conciliación y arbitraje que le corresponda.

En el único caso en que no sería separado el trabajador de su empleo, aún cuando fuera de confianza, sería en el caso señalado por el artículo 186, por ser un trabajador de planta promovido a un puesto de confianza, podrá regresar a continuar ocupando la plaza de base, salvo que exista una causa justificada para su separación.

4.2 EN CUANTO A SU PARTICIPACION DE UTILIDADES EN LA EMPRESA

La participación de los trabajadores de confianza en el reparto de utilidades, la contempla el artículo 127 de la Ley en vigencia, del cual solo transcribiremos las dos primeras fracciones por ser las relacionadas con el tema en estudio.

Artículo 127.- "El Derecho de los Trabajadores a participar en el Reparto de Utilidades se ajustará a las normas siguientes:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, no participarán en las utilidades.
- II. Los demás trabajadores de confianza, participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que 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 veinte por ciento, como salario máximo.

El Maestro Baltasar Cavazos Flores, opina al respecto, "que la fracción IX del artículo 123 (que se refiere a las utilidades de la empresa) no se refiere para nada a los trabajadores de confianza, por lo que, desde luego, la Ley reglamentaria de ella tampoco debería referirse a ellos, "ya que una Ley Reglamentaria no puede

ir más allá de la Ley que reglamenta" (49)

El Maestro Miguel Cantón Moller, nos dice lo siguiente: "Esta disposición ha creado algunas confusiones y conflictos a las comisiones de empresa para el reparto de utilidades a los trabajadores. En efecto, el primer problema que se presenta es lo que se entiende por trabajador de "base", resulta que en muchos casos hay trabajadores permanentes, necesarios para el funcionamiento de la empresa, como por ejemplo los vendedores, que por consiguiente deben considerarse de base y cuyos ingresos son promedialmente muy elevados, razón por la que absorben la mayor parte del 50% de las utilidades repartibles en proporción al salario. Estos trabajadores, por la naturaleza de sus funciones no deben considerarse como de confianza y entonces se presenta el conflicto.

El objeto de la Ley al señalar un salario máximo a los de confianza, fué evitar precisamente, que por lo alto de sus emolumentos absorbieran la masa mayor repartible, en perjuicio de los trabajadores de menor salario. Entonces la alta percepción de un grupo de trabajadores que deben considerarse de planta, viene a crear la situación de que ese alto ingreso aún vaya a aumentarse el

49.- CAVAZOS Flores Baltasar, Ob. Cit., P.47

20% para considerar el reparto a los de confianza, que casi seguramente no tiene tan altas percepciones; se invierte entonces el objetivo de la Ley" (50)

La comisión que legislo sobre esto, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, manifestó, que para evitar abusos en el reparto de utilidades y evitar que los trabajadores de confianza se llevarán la parte grande del pastel, tendrían derecho a concurrir al reparto, pero éste será limitado en los términos de la fracción II del artículo 127 de la Ley.

Los trabajadores de confianza si son participes de las utilidades de la empresa, aun cuando esta restringido este derecho, sobre todo a los altos funcionarios como: directores, administradores y gerentes generales de las empresas, esto de acuerdo a lo establecido por la fracción I del artículo 127 de la actual ley laboral, continuando en su fracción II con la restricción de los demás trabajadores de confianza, los cuales como ya lo señalamos, tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, pero 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 veinte por

ciento, como salario máximo.

En cuanto a la disposición de la ley de señalar un salario máximo a los trabajadores de confianza, supuestamente fue para evitar que por los sueldos elevados que perciben, absorvieran la mayor parte de la cantidad repartible, en menoscabo de la percepción de los trabajadores de menores salarios, situación que resulta en un tanto falsa, ya que existen trabajadores de confianza con salarios iguales o hasta menores de los salarios que perciben trabajadores considerados como de base, siendo solamente los altos funcionarios quienes perciben realmente altos sueldos, que por no tener participación en las utilidades no afectan directamente al porcentaje repartible. A estos altos funcionarios, en muchas empresas hoy en día, se acostumbra darles un bono por la cantidad correspondiente a un mes de sueldo y en algunos casos por una cantidad mayor de días.

La reglamentación hecha por la fracción IX del artículo 123 constitucional, para efectos de que sea otorgada una participación real de las utilidades, a los trabajadores de todas las empresas, hace mención de estos de una manera general.

Por lo anterior, creemos que la reglamentación hecha por la Ley Federal del Trabajo de 1970, según su artículo 127, viola la disposición constitucional, toda vez que el

derecho a la participación de las utilidades de las empresas, lo otorga a todo trabajador, sin que haga distinción de ninguna especie.

4.3 LA LIBERTAD SINDICAL, EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL Y LA INTERVENCION EN LOS MOVIMIENTOS DE HUELGA.

El artículo 123 fracción XVI, del apartado A de la Constitución establece la libertad de asociación profesional "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos asociaciones profesionales, etc."

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

La Asociación Profesional de patrones y trabajadores persigue distintos objetivos: la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales y la asociación profesional de los trabajadores tiene como objetivo luchar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Como se puede observar, nuestra Constitución Política no hace distinción de trabajadores y permite a todos la sindicación para la protección de sus intereses; sin

embargo los trabajadores de confianza por las características de las funciones que desempeñan están de tal manera vinculados con los empresarios, que los demás trabajadores y la Ley no permiten que formen parte de sus sindicatos, pero ésto no les impide que constituyan sus propios sindicatos con base en la citada fracción XVI del artículo 123 constitucional, esta clase de trabajadores tienen reconocido el derecho a formar sindicatos especiales; se trata en esta Ley de respetar hasta donde es posible el principio de igualdad con los demás trabajadores. Los artículos 183 y 363 de la Ley Federal del Trabajo, resuelven que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores; lo que no obsta para que no puedan ellos formar sus propios sindicatos llenando los requisitos que la propia Ley señala entre los que se encuentran: que tengan por finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, que el sindicato se constituya con veinte trabajadores mínimo, debe registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje (locales) en los de competencia Local.

Artículo 183.- "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás

trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley".

Artículo 363.- " No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza".

El objeto de esta prohibición es asegurar la representación auténtica en los problemas sindicales que se susciten entre capital y trabajo. Puesto que si se les diera intervención a los trabajadores de confianza, personas que por su relación con el patrón se podrían prestar a maniobras para obtener una situación favorable a sus intereses.

Para el Doctor Baltasar Cavazos, resulta realista esta disposición, ya que los trabajadores de confianza, en muchas ocasiones, tienen intereses diferentes y a veces contradictorios con los demás trabajadores.

Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de

los intereses obreros frente a los empresarios.

En resumen, se dice que si pueden tener sindicatos de trabajadores de confianza, pero es necesario saber quiénes de ellos tienen posibilidad real de sindicación por la naturaleza de sus funciones.

Desde luego afirmamos que aquellos trabajadores de confianza que forman parte o constituyen un órgano del patrón, tal como el Consejo de Administración, las direcciones y subdirecciones si las hay, las gerencias o administraciones, la auditoría, contraloría y jurídico, por ejemplo, no pueden formar parte de un sindicato, pues siendo los representantes naturales del patrón, sería absurdo suponer que a la vez pudieran organizar un cuerpo de resistencia, como es el sindicato, o formar parte de él, pues no existiría posibilidad de defensa del empleador ni es de suponerse la resistencia u oposición contra sí mismo.

En cambio, si se puede entender y se justifica desde el punto de vista de la libertad sindical, protegida y aceptada en México no solamente en la Ley, sino en convenios internacionales, el agrupamiento en un organismo de defensa de los trabajadores de confianza cuya actividad está encaminada a cuidar de la producción, pero no a señalar las políticas de la empresa ni a obligarla en forma alguna en sus resoluciones. Tal es el caso de la

vigilancia y de la supervisión no generales, que puede ser llevada acabo por trabajadores cuya experiencia los ha capacitado para ello, así como por técnicos o por profesionales de la rama industrial de que se trate.

Se ha dicho que la necesidad de que estos trabajadores formen sindicatos diferentes de los demás trabajadores, está en que las labores que desempeñan normalmente están encaminadas a cuidar los trabajos y a dirigir la actividad de aquellos, en consecuencia, si formaran parte de la misma organización llegaría el momento en que, la identidad de interés frente a la empresa, la unidad sindical y en ciertos casos hasta la disciplina del sindicato, impedirían que pudieran cumplir debidamente con sus tareas. Es decir, en conclusión: que todos los trabajadores de confianza son sindicalizables, pero los que si lo son, por la naturaleza de sus funciones, deben estar separados de los demás trabajadores, tal y como lo especifica la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Otras opiniones señalan que esta división creada por la ley para los efectos de la sindicación, viene a crear una más profunda división, casi podríamos decir un enfrentamiento entre los trabajadores de confianza llamados de "cuello blanco", y los trabajadores que no lo son. Ahondar divisiones entre clases es contrario al

objetivo del Derecho; lo que viene a impedir la comunión y comunicación entre estos, la división y el enfrentamiento no pueden crear paz industrial, que es el objetivo final y definitivo del Derecho del Trabajo (51).

Nosotros creemos que sería recomendable se buscaran formas de conciliación social entre las categorías de trabajadores en cuestión, que dependen de un mismo patrón, dándole más fuerza al sindicato, y a su vez se daría oportunidad a los grupos de trabajadores de los niveles menores, para que aspiraran a ocupar los puestos de dirección.

En relación a lo señalado por el artículo 183 de la Ley, en el segundo renglón, y que a la letra dice: "ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga". El artículo 462 del mismo ordenamiento señala:

Artículo 462.- "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta señalará lugar, día y hora en que deba efectuarse:

II. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación

del escrito de emplazamiento de huelga".

Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras.

"Se ha criticado el hecho de que los empleados de confianza sean excluidos de los recuentos de huelga, ya que también ellos son trabajadores y por ende resultan afectados con la suspensión de labores y en caso de que la huelga fuera declarada inexistente no tendrían derecho alguno a salarios caídos. Dicho exclusión no sólo es injusta, sino inmoral y anticonstitucional" (52).

Otro de los derechos de los que se les excluye a los trabajadores de confianza y que es el no tomarlos en cuenta en la votación en casos de huelga, restricción contemplada como ya mencionamos por el artículo 183 de la Ley, que dice: "Los Trabajadores de confianza... ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga..."

Lo anterior en relación al recuento en las huelgas

intentadas o sostenidas por los trabajadores de base; ya que en el caso de que la huelga fuera intentada o promovida por trabajadores de confianza, si tendrían derecho a recontar.

También se encuentra contemplada esta restricción en los artículos 462, fracción II y en el 931, fracción IV de nuestra Ley Federal del Trabajo, en los cuales se establece que si es ofrecido como prueba el recuento de los trabajadores, no serán computados los votos de los trabajadores de confianza.

Estas restricciones, como las anteriores que hemos señalado, nos parecen anticonstitucionales, toda vez que se están afectando los derechos de estos trabajadores, sin que hayan sido escuchados ni vencidos en juicio, a parte de que no se justifica por ningún motivo que se repita esta situación en dos preceptos, de la ley laboral.

La intención de excluir a los trabajadores de confianza en los recuentos, se fundamenta en la presunción de que estos trabajadores, por su cercanía con el patrón, los hacia ser parciales. Cada día se hace más discutible esta situación, si vemos que hoy en día los intereses de estos trabajadores son personales, y muy diferentes a los intereses del patrón, y que si se fundamenta la restricción de que los trabajadores de confianza no deben recontar en un movimiento de huelga, por la sola creencia

de que votarian en favor del patrón, sería como sustentar que un trabajador de base no debería recontar, porque su voto lo emitiría en favor del sindicato.

Los trabajadores de confianza, ante la disposición de que no podran recontar en los movimiento de huelga efectuados por los trabajadores de base, se sienten frustrados, al no tomarseles en cuenta para nada, no obstante de que sus salarios se puedan ver afectados de manera singular, si la huelga es declarada inexistente.

Anteriormente, y sobre todo en empresas pequeñas o familiares, aún cuando la huelga fuera declarada inexistente, por decisión del patrón les eran pagados los salarios caídos a los trabajadores de confianza, lo cual en la actualidad ya no sucede, debido a que han crecido de tal forma las empresas, que se ha perdido el contacto directo, y la comunicación entre los patrones y sus trabajadores de confianza, actualmente las actitudes paternalistas, ya no se presentan.

En nuestra opinión, debería de tomarse en cuenta a los trabajadores de confianza para recontar en los movimientos de huelga, en vista de que sus intereses se ven afectados, y el negarles la oportunidad de defenderlos, resulta anticonstitucional al negarseles la garantía de audiencia.

4.4 DIVERSAS PRESTACIONES DE CARACTER GENERAL A LAS QUE ESTAN SUJETOS.

Se ha escrito muy poco en cuanto a las prestaciones de carácter general, en relación con los trabajadores de confianza, principalmente porque si son consideradas como aplicables a todo tipo de trabajador, no hay motivo para hacer referencia a estas de una manera especial.

Así tenemos por ejemplo los sueldos, el tiempo extra y prima de antigüedad.

En cuanto al sueldo que se paga a un trabajador de confianza, se ha sostenido que lleva incluido el pago correspondiente al séptimo día, así como el tiempo extra que de manera eventual pudiera laborar.

Lo anterior resulta cierto parcialmente, ya que el sueldo pactado entre el patrón y los trabajadores de confianza considera el pago del séptimo día.

No así el pago de tiempo extra que laboran estos trabajadores, el cual en muchos casos no es eventual, sino de una manera fija y permanente, y solamente se pudiera decir que esta comprendido en el pago del sueldo, si se pactara expresamente y por escrito en el contrato correspondiente, además de que debería ser el resultado de una operación aritmética hecha previamente, calculando el tiempo extra que fuera factible que se laboraría, debidamente tomar en cuenta que los derechos de los

trabajadores no son renunciables, en relación con los sueldos devengados, lo anterior, de acuerdo a lo señalado por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

En relación al pago de la prima de antigüedad, y por haberse limitado dicho pago al tope del doble del salario mínimo vigente en la localidad, según y como lo establece el artículo 162, fracción II, relacionado con los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, no entendemos cual haya sido la causa por la que el legislador, señalo el tope del doble del salario mínimo correspondiente a la zona económica en donde se preste el servicio, para el pago de la prima de antigüedad a los trabajadores de confianza, lo que viene a lesionar nuevamente sus derechos e intereses, tal parece que la anterior disposición se hizo pensando en los intereses del patrón.

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

CONCLUSIONES

- 1.- Las normas del derecho del trabajo en su evolución han sido encaminadas a la protección de todo tipo de trabajador, buscando el aseguramiento de una existencia digna de la persona humana.
- 2.- Existen los trabajadores de confianza por la necesidad de los patrones de delegar sus funciones en otras personas, por resultarles imposible la realización de todo el trabajo a ellos solos.
- 3.- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza deben ser superiores a las que tiene un trabajador en general, debido a que el primero ha de reunir características especiales como son, habilidad, capacidad, profesionalismo, honestidad, discreción, la confianza del patrón, etc. y por consiguiente tienen mayor responsabilidad.
- 4.- El trabajador de confianza es ante todo trabajador, por lo que consecuentemente, está protegido por lo dispuesto en el artículo 123 constitucional, y por ende, en lo establecido en las leyes reglamentarias que emanan y se fundamentan en éste artículo, ya que el mismo no hace diferenciación alguna entre los trabajadores. Sino que por el contrario, señala que las leyes sobre el trabajo,

regiran de una manera general todo contrato de trabajo.

5.- Toda vez que los legisladores no han logrado ponerse de acuerdo en una definición de trabajador de confianza y sus derechos, en la práctica son los patrones quienes señalan a quien considerar como tal y sus derechos.

6.- Debe revisarse lo relativo a la estabilidad en el empleo tratándose del trabajador de confianza, para que no se abuse por parte del patrón quien por Ley esta exento de la obligación de reinstalar, cuando argumenta la pérdida de confianza.

7.- Tratando del reparto de utilidades es necesario que se destine un determinado porcentaje para los trabajadores de confianza, sin que por ello se vean afectados los trabajadores sindicalizados o de planta de la empresa.

8.- Los trabajadores de confianza pueden formar sus propios sindicatos con base en la fracción XVI del artículo 123 constitucional y los artículos 183 y 363 de la Ley Federal del Trabajo. La sindicalización de los trabajadores de confianza implica el reconocimiento de la contratación colectiva y del ejercicio del derecho a huelga.

9.- La Asociación profesional de los Trabajadores de

Confianza tiene como objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo cuya actividad esta encaminada a cuidar de la producción dentro de la empresa.

10.- Por lo que toca a la intervención de los trabajadores de confianza en los recuentos en los casos de huelga, opino que no es justo el que no se les tome en consideración, ya que también son trabajadores y como tales se ven afectados en sus salarios, toda vez que si la huelga es declara inexistente no tendrán derecho al pago de los salarios caídos, lo que es anticonstitucional, ya que no fueron oídos y vencidos en juicio.

11.- Considero que debe legislarse en el sentido de que si no son los trabajadores de confianza los causantes directos de la huelga estallada, a éstos se les debe de garantizar de alguna manera el pago de sus salarios, y encuentro como medio idóneo, que sea el patrón directamente quien deba de cubrir los salarios caídos a sus trabajadores de confianza, ya que estos precisamente por el hecho de ser de la confianza del patrón, es por lo que se encuentran limitados en su intervención en los recuentos en los casos de huelga.

12.- Tal parece que la categoria de trabajador de confianza se hizo pensando en proteger los intereses del patrón y no los de los trabajadores, los cuales, como lo

señalamos en nuestra conclusión primera, son ante todo trabajadores.

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

- ALONSO Garcia Manuel, Curso de Derecho Del Trabajo, cuarta edición, Ariel, Barcelona 1973.
- BAUCHE Garcia Diego Mario, La Empresa, segunda edición, Porrúa, México 1983.
- CABANELLAS Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Libreros, Argentina 1968.
- CANTON Moller Miguel, Los Trabajadores Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Cardenas, México 1977.
- CAVAZOS Flores Baltasar, Los Trabajadores de confianza, Jus, México 1979.
- DAVALOS José, Derecho del Trabajo, Tomo I. Porrúa, México 1985.
- DE BUEN L. Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo I, sexta edición, Porrúa, México 1986.
- DE BUEN L. Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo I, cuarta edición, Porrúa, México 1973.
- DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, décima primera edición, Porrúa, México 1988.
- DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, octava edición, Porrúa, México 1982.
- DE FERRARI Francisco, Derecho del Trabajo, Volumen I, segunda edición, Depalma, Buenos Aires, 1976.
- DE FERRARI Francisco, Derecho del Trabajo, Volumen IV, segunda edición, Depalma, Buenos Aires, 1974.
- GARRIGUET, El Trabajo, Tomo I, Madrid Calleja Fernández, España 1904.
- GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Grafico Galeza, México 1960.

KROTOSCHIN Ernesto, Tratado Practico de Derecho del Trabajo, Vol. I, cuarta edición, Depalma, Buenos Aires, 1987

MUÑOZ Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II Porrúa, México 1983.

ROJINA Villegas Rafael, Compendio de Derecho Civil CONTRATOS, Tomo IV, Porrúa, México 1962.

SANCHEZ Alvarado Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Gráficos Andrea, México 1967.

SANCHEZ Alvarado Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Libreros, Argentina 1968.

TRUEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1977.

LEGISLACIONES

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, U.N.A.M; Rectoría Instituto de Investigaciones Jurídicas México, 1989.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1931 Comentada y Concordada, Breña Garduño Francisco, segunda edición, Harla, México 1988.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1931, Comentada, Trueba Urbina Alberto, quincuagésima quinta edición, Porrúa, México, 1987.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1931, Comentada, Ramírez Fonseca Francisco, novena edición, Pac, México 1991.

O T R A S F U E N T E S

Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, España 1990

TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO, con residencia en Monterrey, N. L. Toca 213/60.