



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
IGNACIO MENDOZA CERVANTES



MEXICO, D. F.

1994

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**Esta tesis fue elaborada en el Seminario de Derecho
del trabajo y de la Seguridad Social,
con el asesoramiento del Lic. Enrique Larios Dfáz.**

INDICE

PAGINA

Introducción	I
---------------------	----------

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

1.1 Concepto de trabajador	1
1.2 Concepto de trabajador de confianza	6
1.3 Concepto de trabajo	10
1.4 Concepto de patrón	15
1.5 Concepto de relación de trabajo	21

CAPITULO II.

ANTECEDENTES HISTORICOS.

2.1 En Europa	32
2.1.1 Inglaterra	32
2.1.2 Francia	33
2.1.3 Alemania	35
2.2 En México	37
2.2.1 Epoca colonial	39
2.2.2 Epoca Independiente	40
2.2.3 Legislación de los Estados	45
2.2.4 Constituyente de 1917	55

CAPITULO III.

MARCO JURIDICO.

3.1 El Artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos	59
3.2 Ley Federal del Trabajo de 1931	66
3.3 Modificación a la Ley	73
3.4 Ley Federal del Trabajo de 1970	78
3.5 Estabilidad en el empleo	88

**CAPITULO IV;
SITUACION JURIDICA DE LOS
TRABAJADORES DE CONFINZA**

4.1 Determinación del concepto empleado de confianza	95
4.2 Posición del trabajador de confianza dentro de la empresa	97
4.3 Condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza	102
4.4 Prerrogativas y limitaciones de los trabajadores de confianza	107
4.5 Representantes de patrón	113
4.6 Funciones del trabajador de confianza	116

CONCLUSIONES	120
---------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	124
---------------------	-----

A mi madre, que con su sola presencia llena su casa de alegría y amor, con su fortaleza alienta a cada uno de sus hijos, con su bondad que se desborda de sus manos y corazón a todo el que la llama, ... a ti mamá dedico con todo el amor que tengo lo que tu quisiste que fuera.

A mi querida esposa Leticia, aliento de mi vida, cuya dedicación y paciencia hizo posible este trabajo, pido perdón a ella por el tiempo que le he quitado en la elaboración del mismo.

A mis hijos, Martha Leticia, cuya niñez refleja la pureza y la nobleza eterna y cuya alma creadora va alcanzando el sublime anhelo de su realización.

José Roberto, retoño travieso y prometedor, listo en extremo que con alas desplegadas arranca alegrías del corazón.

A mi padre, porque te quiero y respeto, por ser para mí símbolo de honradez y trabajo.

A mis hermanos y sobrinos, mi más grande agradecimiento, por soportarme en los tantos años de mi vida, también por compartir conmigo las alegrías y tristezas, los triunfos y las derrotas, por darme todo su cariño y comprensión, y por que han depositado en mí toda su confianza.

Agradezco a Dios, por darme unos padres, hermanos, esposa e hijos, por enseñarme el camino de la sabiduría, del amor y de la paz, por su infinita bondad.

INTRODUCCION

El presente trabajo, surge con el deseo de establecer la gran importancia que sostienen en nuestra sociedad y muy en especial, en el campo laboral, el vinculo Derecho-Trabajador de Confianza.

Aspectos que en forma reiterada originan en la practica, hechos que por su naturaleza requieren de un tratamiento formal desde un punto de vista juridico.

Es importante determinar las diferencias que existen entre trabajador y trabajador de confianza.

Para precisar dichas diferencias es necesario dar una explicación de los conceptos de trabajador, patrón, trabajo, relación de trabajo, y lo que creemos de suma importancia que es el trabajador de confianza.

Consideramos necesario hacer un análisis al artículo 123 Constitucional en cuanto a lo que corresponde al trabajador de confianza, así como a las modificaciones que se le hicieron a la Ley de 1931 y que están plasmadas en la Ley de 1970.

Un aspecto que estimamos muy interesante, es en relación a las limitaciones a que se encuentra sujeto el trabajador de confianza, las cuales son muy importantes y por esta razón creemos que van a hacer una

base esencial en el desarrollo de nuestro trabajo por encontrarse restringidos dichos trabajadores en relación con los que no lo son.

Encontramos dentro de las características especiales de los trabajadores de confianza que los distinguen de los demás, y de las cuales depende la categoría de éstos, las funciones de dirección, administración, fiscalización y vigilancia, así como los trabajos personales del patrón que se realizan dentro de la empresa o establecimiento.

En resumen tratamos de desarrollar los puntos más importantes de carácter laboral en que se encuentra relacionado el trabajador de confianza.

Es preciso entonces, establecer estos elementos compatibles, procurando entenderlos desde su evolución histórica y conceptos legalmente aceptados hoy en día.

Para ello se ha tratado de proponer los siguientes apartados:

Iniciando nuestro trabajo, en el capítulo primero, presentamos las características de trabajador como uno de los sujetos de la relación de trabajo, desarrollamos el concepto de patrón, como complemento de dichos sujetos, damos las características del trabajador de confianza que tanta importancia tienen para la realización de nuestros fines, exponemos, la noción de la relación laboral (trabajador-patrón), explicamos el concepto de trabajo como base fundamental de dicha relación.

Pasando al capítulo segundo, realizamos un breve estudio sobre los antecedentes históricos de derecho de trabajo, desde sus raíces en la Grecia antigua y el Imperio Romano para llegar a los hechos que más trascendieron en Europa; (Inglaterra, Francia y Alemania), así también, establecemos los sucesos más importantes en México desde los Aztecas, pasando por la época colonial e independiente hasta la época contemporánea, mencionando también la legislación igualmente laboral de algunos estados como son: Jalisco, Veracruz y Yucatán, por ser estos los pioneros sobre legislación de trabajo, dicho capítulo lo concluimos hablando sobre la Constitución de 1917.

Para el capítulo tercero, los puntos que lo integran se basan esencialmente en el marco jurídico de los trabajadores de confianza, como son el artículo 123 de nuestra Carta Magna, refiriéndose exclusivamente al derecho del trabajo, así como la Ley de 1931, la cual ya establece preceptos aplicables especialmente a dichos sujetos y llegar así a una estructuración más específica vista en la Ley de 1970, la cual contiene una serie de modificaciones, dicha ley cuenta ya con un apartado aplicable de manera particular a éstos, para finalizar hacemos mención a un punto muy importante dentro de la relación laboral como lo es la estabilidad en el trabajo.

En el capítulo cuarto y último de nuestro trabajo, nos referimos de manera general a la situación actual que prevalece en los trabajadores de confianza, la cual para poderse determinar, abarca varios puntos como son: la determinación del concepto, la posición que guardan estos sujetos dentro de la empresa, las condiciones que predominan sobre de

éstos, las prerrogativas, así como las limitaciones a que se encuentran sujetos, los alcances que tienen para poder representar al patrón, y por último concluimos este apartado hablando de las funciones que realiza el trabajador de confianza dentro de la empresa o establecimiento como son: las de dirección, administración, fiscalización y vigilancia.

CAPITULO. I

Conceptos Generales

En este capítulo realizaremos un breve desarrollo tanto de los sujetos; trabajador, persona física que presta a otra persona física o moral sus servicios mediante el pago de un salario, y patrón persona física o moral que recibe los servicios de éste, así como su relación laboral.

Esta relación se rige por el Derecho del Trabajo, por tanto nos basaremos en los conceptos que la Ley Federal del Trabajo menciona en sus diversos artículos que describiremos posteriormente, de los cuales haremos un somero análisis para determinar el alcance de dichos conceptos.

1.1.- Concepto de trabajador

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

En torno a este concepto se ha desarrollado la fuerza expansiva del derecho del trabajo, pues si bien es cierto que de acuerdo con los datos que nos aporta la historia, la legislación laboral en sus inicios tendió a proteger únicamente al obrero industrial, o lo que es lo mismo, al trabajo material, dicha protección se fue extendiendo hasta comprender al trabajador

intelectual, al técnico, al alto empleado y al profesionalista en general, cuyas relaciones de trabajo se pensaban que no tenían cavidad dentro de este derecho, dejándose su regulación al derecho civil o mercantil, en grave perjuicio para esos trabajadores ya que por una falla del legislador en la aplicación del concepto trabajador, dejaba fuera de la regulación laboral a un importante sector y que debido al desarrollo de la industria en nuestro país, cada día es más determinante para el funcionamiento de las grandes empresas.

Afortunadamente, la evolución del derecho del trabajo ha hecho desaparecer casi totalmente el error de querer distinguir entre trabajo material y trabajo intelectual, y podemos decir que en la actualidad tal distinción carece de importancia jurídica, pues ambas actividades se encuentran igualmente reguladas y tuteladas por nuestra legislación laboral.

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

Las conclusiones que podemos sacar del concepto anterior son:

a) Que el trabajador que presta el servicio debe ser una persona física; careciendo de importancia, de acuerdo con la ley, el sexo de la misma, esto es, que no existen taxativas en nuestra legislación por lo que respecta al trabajo de las mujeres y sólo podríamos considerar a este respecto, ciertas limitaciones que la misma ley señala en cuanto a la mujer; pero en

principio, y de conformidad con el artículo 164 del Ordenamiento Legal mencionado, las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en la propia Ley.

La mayoría de edad en materia laboral es de 16 años, pues aun cuando la Ley permite el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16, establece una serie de limitaciones tanto para la celebración del Contrato de Trabajo como para el cumplimiento del mismo, el artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo, impone como requisito indispensable a los mayores de 14 y menores de 16 años, la obtención de un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y la obligación, que tiene de someterse periódicamente a exámenes médicos conforme lo ordena la inspección del trabajo. Agrega que sin el certificado médico ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

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

El maestro J. Jesús Castorena al respecto nos dice que este elemento es fundamental, ya que "si el trabajador estuviera en posibilidad de sustituir el trabajo por medio de un útil o una máquina de su invención, cambiaría la naturaleza del acto jurídico, sería un alquiler y no un contrato de trabajo. De la misma manera, las empresas de servicio, celebran un contrato mercantil con los usuarios a pesar de que el objeto del contrato sea el trabajo.

El trabajador o trabajadores que ejecutan el servicio, no lo son de quien recibe el trabajo, aunque las consecuencias del trabajo las aproveche, sino de la misma empresa que hace la organización para ofrecer el servicio al público y para satisfacer su necesidad. Más claro la empresa realiza una organización para que sus trabajadores presten su trabajo personal a sus clientes artículos 20 y 21" 1

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

Podemos comentar al respecto sobre el concepto de subordinación como el deber que tiene una persona de obedecer a otra, así también decir que ésta depende de aquella; el trabajador al poner su fuerza de trabajo a disposición del patrón, también se está obligando a obedecer a éste, y si bien pudiera decirse que el profesionista, el técnico o el alto empleado no necesita de una dirección constante del patrón, esto sería verdad en cuanto a la aplicación de los conocimientos profesionales, pero en el fondo, dichas personas están sujetas a las normas establecidas dentro de la empresa en que prestan sus servicios pues no son trabajadores independientes.

¹CASTORENA, J. Jesús. Manual del Derecho Obrero. 6ª ed. s/ed. 1984, p.67

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

Ahora bien, analizando la definición anterior encontramos como primer elemento que únicamente las personas físicas, hombre o mujer, pueden adquirir el carácter de trabajadores cuando prestan un servicio personal a otra.

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

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

Como cuarto y último elemento podemos establecer que el servicio que preste la persona física, debe ser a cambio del pago de un salario.

Para concluir con dicho concepto, nosotros creemos que la definición de trabajador debe ser la siguiente: Trabajador es la persona física

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

1.2 El trabajador de confianza

Creemos que la categoría de trabajador de confianza no es creación arbitraria de la Ley sino una consecuencia natural de la realidad dentro de la empresa, ya que a medida que la industria se va mecanizando es más difícil para el patrón, realizar personalmente todas las labores propias de su clase o nivel, por lo que se ve en la necesidad de apoyarse en algunos trabajadores que, gozando de toda su confianza, vengán a realizar dentro de la empresa, una labor de franca colaboración con él, ya sea como directores, inspectores, gerentes o en cualquier otra labor de interés para la buena marcha de sus negocios, y a más de esta justificación, tenemos otra de orden jurídico. Si consideramos que el patrón es propietario de los bienes que forman su capital, la ley debe reconocerle las garantías necesarias para la obtención de los productos justos de su riqueza, permitiéndole que nombre personas a las cuales pueda confiar plenamente sus intereses, seguro de que velarán por ellos, por tanto podemos afirmar que dicho trabajador es una persona dedicada a una labor especial dentro de la empresa.

El concepto de trabajador de confianza es difícil de definir, ya que la propia Ley de 1931 excluyó a éstos y sólo hizo mención de ellos en sus artículos 48 y 126 fracciones X sin dar un concepto preciso de dichos trabajadores.

Así vemos que el artículo 48 de dicha Ley a la letra dice: "Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa".

Con respecto al artículo 126 fracción X nos dice: "Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

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

Como podemos observar dichos artículos nos mencionaron algunos derechos y obligaciones sin dar un concepto claro de éstos.

Para el maestro J. Jesús Castorena, "trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios, y lo enviste total o parcialmente de facultades generales respecto del personal de la empresa de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización".²

²Ibidem. p. 186.

Consideramos que dicha definición no es muy acertada ya que es importante recordar, que las actividades que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa, así como otras labores que les sean conferidas a dichos trabajadores también son de confianza, por lo que de algún modo esta definición queda corta de acuerdo a lo que se considera trabajador de confianza.

El artículo 9 de la Ley Federal de Trabajo de 1970 a la letra dice: "La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto". "Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y los que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

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

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

a) Funciones de dirección.- Son aquellas que están a cargo de una o varias personas, cuyas facultades que el patrón delega a su favor, los

autoriza a hacerse cargo de la realización de los fines de la empresa. Esta facultad de dirección es la más amplia que un trabajador puede tener, pues es indudable que incluye las demás labores de confianza enunciadas por la Ley.

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

c) Funciones de vigilancia.- La función de vigilancia consiste en que el patrón delega a uno o más trabajadores la custodia de todo o parte del patrimonio de la empresa, abarcando esta función de vigilancia a la observación de la conducta de los demás trabajadores en relación con los intereses de la empresa, siendo por esto una función más característica del trabajador de confianza.

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

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

Para concluir con dicho precepto a nuestro parecer creemos que una definición de trabajador de confianza podría ser: trabajador de confianza; es la persona física a quien el patrón le confiere la funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como trabajos personales del mismo dentro de la empresa o establecimiento.

1.3 Concepto de Trabajo

Resulta difícil llegar a un concepto claro y uniforme de trabajo, aplicable a todas las actividades y que abarque todos los hechos que merezcan la clasificación de trabajo para los fines que deban ser objeto de la Ley, pues basta con observar algunas de las acepciones jurídicas existentes en esta materia, para darse cuenta de la dificultad que entraña:

1.- Trabajo: es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza.

2.- Trabajo: es toda actividad susceptible de valoración económica, por la tarea, el tiempo o el rendimiento.

Ante la diversidad de definiciones, podemos decir que existen diversos conceptos de lo que es trabajo conforme a las distintas ideas o intereses, pero el concepto legal es no solamente necesario, sino indispensable, tanto por lo que a la técnica jurídica se refiere, como porque mediante una definición legal se conseguiría entre otras cosas, no dejar sin protección legal ninguna actividad.

Es innegable que nuestra actual Ley precisa de numerosas reformas, ya que los adelantos de la ciencia y otros signos del progreso, surgen de estos cambios, lo mismo de fondo que de forma; los tiempos cambian, la vida se transforma y ofrece nuevos aspectos, por tanto la Ley nunca debe ser inmutable, debe estar a tono con la época de su aplicación. Encontrar la fórmula de salvar las omisiones de nuestra Ley, es tarea del poder público, que tiene una suprema misión: la conservación de la paz y la justicia sociales.

Los juristas que intervienen como legisladores conocen muy bien, que no basta saber que es lo que se puede hacer legalmente, sino realizar lo que es justo, es por esta razón que fue necesario establecer una serie de reformas a la Ley con el fin de garantizar la seguridad y estabilidad emocional y económica de los trabajadores, más sin embargo la propia Ley no tiene un

artículo esencial que nos determine claramente la definición de trabajo, sino que en el artículo octavo donde nos dá el concepto de trabajador en un párrafo anexo nos define que: "Trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De la definición mencionada podemos deducir que toda labor efectuada por la humanidad debe realizarse, ya sea por el intelecto del hombre poniendo en práctica sus conocimientos o inteligencia adquiridos por su preparación o estudios, es así que, trabajo intelectual es aquel que requiere de modo especial el empleo de la inteligencia y que toda actividad material va a depender en gran parte de los instrumentos que se utilicen para la realización de la misma, más aún podemos decir que dicha labor la llevan a cabo personas que no tienen mucho ingenio o agudeza, pero que tanto una como otra forman parte del término trabajo.

Es innegable que la definición que nos dá el artículo octavo de nuestra Ley carece en principio de fuerza y supremacía, pues al respecto podemos opinar que si el objetivo principal de dicha Ley es regular y garantizar los derechos y obligaciones de los sujetos del derecho laboral, es obvio pensar que es necesario establecer un artículo que determine plenamente el concepto de "Trabajo" y que dicho precepto abarque de manera general toda actividad realizada por la humanidad, ya que lo establecido en la Ley es aplicable solo a trabajadores que tengan implantada plenamente una relación laboral y por tanto la actividad que desempeñan está regulada y protegida por la Ley.

Creemos que es de suma importancia instituir de manera general los objetivos que se persiguen con dicho concepto, considerando que la idea de "Trabajo" varía de acuerdo con los distintos regímenes e intereses de cada país, así podemos decir que este precepto establece una relación muy estrecha entre trabajador y patrón los cuales inquieren un mismo objetivo: buscar la obtención de los factores económicos que hagan más armónica su situación, tanto familiar como social, también se lograría satisfacer las necesidades primordiales de los cuales todo humano se encuentra inmerso por la sencilla razón de sobrevivencia.

El trabajo se identifica plenamente con el esfuerzo, esto es, que toda actividad realizada significa el desgaste físico, tanto intelectual como material, pero dicho esfuerzo para que trascienda debe tener repercusión en el aspecto económico, así es que, todo esfuerzo realizado en el desarrollo de alguna actividad tiene como objetivo primordial, crear satisfactores para las personas que los realizan pero de manera diferente, ya que el patrón los obtiene de las fuerzas de producción y el trabajador de su fuerza de trabajo, pero es necesario que exista el medio donde se aplicarán dichos esfuerzos, por tal razón se ha creado la palabra empresa y aún cuando el diccionario de la lengua española defina a dicha palabra como una acción que valerosamente se comienza o el intento de hacer una cosa, nosotros lo vemos desde el punto de vista jurídico como el establecimiento donde se va a desarrollar la actividad que como consecuencia creará los satisfactores económicos, llámese taller, fábrica, oficina, despacho, etc.

Como podemos observar la palabra trabajo no tiene una definición exacta o concepto claro ya que para cada profesión u oficio tendría su propio significado.

Al respecto el maestro Alberto Briceño Ruz nos dice, que para precisar un concepto claro de trabajo, es necesario analizar los elementos que lo integran, los cuales son:

a) El trabajo es una condición de existencia del hombre, la persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictada en términos de Ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

b) El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades, muchas veces surgen objetos en el mercado que no corresponden a la existencia de las necesidades, lo útil, sin embargo, es ampliar los bienes o servicios para beneficio de la creatividad.

c) El trabajo es objeto de protección jurídica, esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter de trabajador. Se refiere al trabajador subordinado; los servicios de una persona que actúa en acatamiento a los lineamientos que dentro de la Ley otra ha señalado, igualmente de preservarse la dignidad del empleado,

considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de familia.³

Como conclusión de dicho concepto y siendo una simple palabra, pero que contiene un sinnúmero de acciones podríamos definirla de la siguiente manera:

Trabajo es: toda actividad humana intelectual o material realizada por el hombre con el fin de satisfacer sus necesidades, fundamentales y que debe ser objeto de total protección de la Ley.

1.4 Concepto del patrón

La palabra de patrón deriva del latín pater onus que quiere decir carga o cargo del padre, era el nombre que se asignaba a personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otros, más sin embargo, dicho precepto se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

Ahora bien, al hacer referencia al patrón, desde el punto de vista de una relación jurídico laboral, es claro que se está pensando en un concepto jurídico sin embargo es importante hacer un análisis profundo del término por lo que la palabra significa, considerando la variedad de términos

³BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985. p.11.

que se utilizan para describir a dicho elemento que además es de suma importancia para que pueda nacer y establecerse la relación de trabajo de la cual hablaremos más adelante. (cfr. infra. p.24)

A dicha persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce como acreedor del trabajo, empleador, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual está reconocido en la doctrina y en la legislación, de dichos preceptos consideramos que los que más se aproximan al término patron pueden ser: dador de trabajo o dador de empleo, pero resulta complicado y engorroso hacer uso de estos términos, por tanto de los anteriores el más usual es el de patrón ya que por un lado se ha vuelto tradicional, dicho precepto como también porque que presenta menos objeciones técnicas.

Al respecto dentro de la doctrina mexicana, Sánchez Alvarado en su obra Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo T. IV p. 229, nos da el concepto de patrón, definiéndolo como "la persona física o jurídica-colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada"⁴.

Encontramos en dicha definición algunas objeciones tales como jurídica-colectiva utilizando estos términos para nombrar la palabra moral, pensamos que de alguna manera, hace más complicada la definición, otra objeción que encontramos es la subordinación, ya que si bien

⁴DEBUEN LOZANO, Néstor. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I, 8ª. ed. Porrúa, México, 1991. p.p. 480-481.

recordamos dicho precepto es aplicable exclusivamente al trabajador, el cual por la razón de prestar sus servicios al patrón está en la obligación de someterse a sus mandatos.

Por su parte Néstor de Buen nos dá un concepto muy somero sobre patrón diciendo que: "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaje en su beneficio, mediante su retribución".⁵

Esta definición a nuestro parecer carece de fundamento, pues es claro que el patrón no es la única persona que dirige las actividades de los trabajadores, ya que la propia Ley establece a aquellas personas que en dado momento van a representar al mismo y por consiguiente tienen la encomienda de dirigir las actividades de la empresa

La Ley de 1931 conceptuaba al patrón tomando en cuenta la existencia de un contrato de trabajo y decía; "patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otro en virtud de un contrato de trabajo".

Dicha definición, nos encamina al análisis que para que el patrón pudiera emplear los servicios de una persona, era necesario que existiera un contrato de trabajo, el cual nos hace suponer que la relación que se daba entre ambos, era por mutuo acuerdo si consideramos que todo contrato se perfecciona con el consentimiento de las partes, pero que de alguna forma era peligroso para el prestador de un servicio, ya que dicho concepto consideraba

⁵Ibidem.p.p. 480-481.

los servicios prestados a un contrato de trabajo, lo que en un momento determinado permita al patrón la inexistencia de la relación laboral ante la ausencia de dicho documento.

Ahora bien, para garantizar esta relación entre patrón y trabajador la actual Ley en su artículo 21 dice: "Se presume la existencia del contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un trabajo y el que lo recibe".

Dicho concepto beneficia al trabajador, ya que aunque no exista contrato de trabajo como lo establecía la Ley de 1931, esta persona se encuentra protegida por la legislación actual y por tanto se considera que existe relación laboral. Más aún el artículo 26 de Ley de 1970 establece que: "La falta de escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad".

Este concepto establece claramente que aún cuando la ley exige al patrón la obligación de estipular por escrito las condiciones de trabajo a las que se deben someter ambas partes, si el patrón no lo hace, la falta de este documento será imputable a él y los trabajadores gozarán de la protección de la Ley; tomando en cuenta los preceptos descritos consideramos que el contrato de trabajo que mencionaba la Ley del 31 en la actualidad se utiliza más que nada como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo.

El artículo 10 de la Ley de Trabajo nos dá el concepto de patrón de la forma siguiente: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores".

Dicha definición difiere sustancialmente del concepto que nos daba la Ley de 1931 ya que esta mencionaba la palabra jurídica, la cual nos indica que está vinculada al derecho; esto es que dicha persona es sometida a una serie de normas las cuales lo van a ligar a tener obligaciones, pero también se encuentra en la posibilidad de ejercer sus derechos sobre la persona o personas que están subordinadas a él, en la actual definición se utiliza la palabra moral, la cual el propio derecho nos la describe como la institución, empresa o establecimiento, donde la persona física llámese así al propio patrón, y trabajador van a desarrollar sus actividades, dicha persona moral puede serlo una sociedad civil o mercantil, que comunmente es lo más normal, no así el trabajador que forzosamente debe ser una persona física; además, esta definición menciona la palabra utiliza la cual resulta inapropiada, ya que dicho término se adecúa más bien a los instrumentos o herramientas que en la empresa requieren para el desarrollo de sus actividades, por tanto, creemos que la palabra apropiada podría ser la de "recibe", ya que si las personas que laboran para este o para su empresa le están prestando su fuerza de trabajo, en si lo que hace es recibir de estos dichos servicios.

Ahora bien, dentro de este concepto se manejan otros terminos como son, " el intermediario", que es aquel por medio del cual, los trabajadores van a prestar sus servicios, pero estos ya no son directamente si no

por medio de un tercero, y el beneficiado será el propio patrón que va a sacar provecho del trabajo realizado, pero la propia Ley establece que tiene que ser responsable de las obligaciones que se deriven de la actividad que tenga que realizar el trabajador.

Otra figura que consideramos necesario describir por la importancia que esta representa dentro del concepto patrón lo es "El patrón sustituto", el cual nos hace pensar en una subrogación, ya que dicho patrón se adjudica las obligaciones de la empresa, por tanto, la sustitución no afecta las relaciones de trabajo, además este debe o tiene que ser solidariamente responsable con el patrón sustituido de las obligaciones que se deriven de la relación de trabajo. Pero para que esta figura surta todos sus efectos, el patrón debe dar aviso por escrito a los trabajadores o al sindicato del cambio, o de lo contrario los trabajadores podrán considerar como patrón al anterior.

Es importante determinar que en algunos casos el patrón se encuentra imposibilitado para realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa, por consiguiente requiere de personas que lo representen ya sea para administrar, dirigir o coordinar dichas actividades, para estos casos se ha creado la figura de "representantes del patrón" los cuales no se deben confundir con los trabajadores de confianza, ya que todo trabajador de confianza que realiza dichas funciones es representante del patrón; pero no todo representante del patrón es trabajador de confianza, el término representante es amplio, el término trabajador de confianza es restringido.

Para tales efectos, el artículo once de nuestra Ley nos dice; "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en las relaciones con los trabajadores".

Dicha definición nos determina claramente la diferencia que existe entre representante y empleado de confianza, el representante ejerce funciones que comprometen al patrón frente a los trabajadores, pero no así el empleado de confianza que depende de la actividad que realice.

Para concluir con este concepto que por las diversas figuras que maneja lo creemos demasiado amplio y complicado, a nuestra consideración creemos que "patrón" es la persona física o moral que recibe los servicios de uno o más trabajadores.

1.5 Relación de trabajo

Otro de los elementos fundamentales que consideramos de suma importancia en la materia que nos ocupa, es la relación de trabajo, ya que si no existe dicho precepto resultaría absurdo todo lo que hemos mencionado acerca de los sujetos de trabajo, por que, para que exista un vínculo entre patrón y trabajador es necesario que se dé una relación entre ambos, por tanto, dichos sujetos siempre lo serán el trabajador y el patrón, existen diversas formas para constituiría de acuerdo como lo establece el artículo veinte de

nuestra Ley que a la letra dice; " se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo, personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

De este concepto consideramos que el más usual es el contrato, esto es que la relación se dá del acuerdo de voluntades entre ambas partes, más sin embargo, ésta no siempre determina que exista dicha relación entre los sujetos, ya que basta con que se preste un servicio para que nazca la relación entre las dos partes. El maestro Mario de la Cueva no elimina la posibilidad de que el acto que de origen a la relación de trabajo sea un contrato, señala que bien puede ser un contrato u otro acto el que dé origen a una relación laboral, y manifiesta; " el acuerdo de voluntades no es requisito inevitable para la formación de la relación " , desde el punto de vista del maestro de la Cueva en el acuerdo de voluntades, predomina la voluntad del trabajador, esto lo manifiesta diciendo que las posibilidades predominantes se dan fundamentalmente como resultado de la contratación colectiva y de la cláusula de exclusión de ingreso que convierten a la voluntad del empresario en algo más aparente que real menciona que donde los sindicatos obreros sean fuertes y aguerridos, la voluntad del empresario no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición a ella y fundamenta su dicho en las siguientes razones:

a) " El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores a los que difícilmente llega a conocer.

b) Tampoco son mandatarios jurídicos especiales quienes intervienen en la selección del personal, sino, por regla general empleados subalternos.

c) Es frecuente y casi constante, que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realice mediante una oferta pública de trabajo".⁶

Al respecto podemos opinar que para el maestro de la Cueva no es considerable la voluntad del patrón en la relación del trabajo, ya que difícilmente este tiene un contacto directo con el trabajador, basando la existencia de dicha relación en personas subalternas a éste, como es el caso de las empresas donde existe un departamento de reclutamiento de personal o de recursos humanos, más aún en el pago del salario, tampoco es frecuente que el patrón de manera directa les pague, ya que dichos departamentos se encargan de hacerlo.

1.4.1 Formación de la relación del trabajo

Para que se efectue dicha formación es importante la voluntad de las partes, pero consideramos que la concurrencia de la voluntad del trabajador es de mayor emvergadura por la forma en que lo describe la propia ley; esto nos indica que dicho sujeto debe actuar por cuenta y voluntad propias, esto es sin que sea obligado a prestar sus servicios, más aún el artículo quinto párrafo tercero de nuestra Carta Magna nos dice; "nadie podrá

⁶DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. 8ª. ed. Porrúa. México, 1990. p.189.

ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin el pleno consentimiento. Salvo el trabajo impuesto como pena de la autoridad judicial".

Esta disposición la creemos apropiada y de gran importancia, ya que de no existir equivaldría a transformar al prestador de un servicio "trabajador" en un esclavo, ahora bien consideramos que, para que la formación de la relación de trabajo se dé en toda su magnitud no solo es importante la voluntad del trabajador, sino también la del patrón, esto es que debe existir un acuerdo de voluntades entre los sujetos previo a la iniciación de la prestación del trabajo, pero conviene precisar que de acuerdo a la nueva doctrina éste no es indispensable para que se dé la relación laboral y por tanto no podrá ser el rector de la vida de la relación .

1.4.2 Elementos de la relación del trabajo

Dentro de la relación de trabajo existen elementos tanto esenciales como de validez, que le dan a ésta la formalidad y la seguridad que tanto el trabajador como el patrón necesitan para el mejor desempeño de sus funciones y que todo contrato debe contener, dentro de estos elementos encontramos:

El consentimiento; si hemos determinado que los sujetos de la relación laboral son el trabajador y el patrón, tanto uno como el otro deben expresar su consentimiento, por el lado del trabajador ya lo expresamos anteriormente en el párrafo tercero del artículo quinto constitucional, donde nos

indica que nadie puede ser obligado a prestar trabajos sin su pleno consentimiento, es claro entonces que no se le puede obligar a trabajar sin que el exprese su voluntad de hacerlo, en el caso del patrón consideramos que la situación es diferente, ya que el consentimiento puede expresarse de un representante de la empresa teniendo la misma validez como si fuera el propio patrón, al ser expresado por ambas partes nacen derechos y obligaciones, ya que con el consentimiento se demuestra la aceptación del contrato de trabajo, dicho precepto puede ser expreso o tácito, el primero se establece por escrito en donde constan las condiciones de trabajo y el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de un servicio .

Otro de los elementos es; el objeto posible, por parte del trabajador, sería la obligación de prestar un servicio en forma personal y subordinada; personal que solo él como persona física es el único que podrá prestar sus servicios, de lo contrario y como lo mencionamos anteriormente, nos encontraríamos frente a otra figura jurídica que es el intermediario. Subordinada; que el trabajo se debe realizar bajo las órdenes del patrón, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores como lo establece el artículo 134 fracc. III de nuestra Ley; por parte del patrón el objeto directo consiste en la obligación de pagar un salario, aún cuando el artículo veinte de la ley establece el salario como elemento esencial de la relación de trabajo, el maestro Davalos considera que es una consecuencia natural de la prestación del servicio personal subordinado, es decir que no puede establecerse que haya relación o contrato por que se pague o deba pagarse una

cantidad de dinero denominado salario ⁷, creemos que no es muy acertada dicha consideración, ya que la relación entre los sujetos va a nacer precisamente de la prestación de un servicio y el pago de este .

Un tercer elemento de la relación laboral lo es la capacidad, este precepto en el derecho del trabajo tiene una especial importancia, pues si bien recordamos en el derecho civil la capacidad se adquiere con la mayoría de edad que es a los 18 años y es hasta entonces, cuando el ser humano adquiere plenitud para ejercer sus derechos y obligaciones, en tanto que en el derecho del trabajo existe la posibilidad de que la capacidad se adquiera después de los catorce años, ya que la propia ley así lo dispone, siempre que hayan terminado la educación obligatoria y tengan autorización de sus padres o tutores y a falta de éstos del sindicato al que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política para prestar un servicio, es claro que lo que se busca con esta determinación no es la incapacidad del que lo presta, sino la protección a la niñez, pero también queda determinado que en el derecho del trabajo los menores de 18 años se encuentran en la posibilidad de trabajar mediante el pago de un salario; al respecto el artículo 23 de nuestra Ley nos dice: "los mayores de dieciseis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce años y menores de dieciseis necesitan autorización de sus padres o tutores..., los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan "; así entonces es claro, que dichas personas aún siendo menores de edad gozan

⁷DAVALOS José, Derecho del Trabajo I. 4ª. ed. Porrúa . México, 1992. p.108.

de capacidad tanto para celebrar un contrato como para ejercitar cualquier acción que se derive del mismo.

Tenemos un cuarto elemento que es la ausencia de vicios del consentimiento, al respecto el único supuesto que contempla la Ley en que existe vicio es el dolo; esto es que alguna de las partes, sea engañada al llevarse a cabo la relación laboral, por parte del trabajador puede ocurrir que no se encuentre en aptitudes o facultades para trabajar y por tanto esta engañando a la persona que lo contrató, por parte del patrón que este engañe al trabajador con respecto a las actividades para las que fue contratado y por tanto el afectado puede rescindir dicha relación sin incurrir en responsabilidad.

Tenemos también que en el contrato debe de existir un objeto lícito este objeto vendría a ser el trabajo que por naturaleza normalmente es lícito, claro que también, puede ser utilizado para cometer un delito, pero si el trabajador se encuentra ajeno a la causa para la que fue contratado no le ocasiona ningún daño e incluso cuando el prestador del servicio mayor de catorce y menor de dieciseis años es contratado sin haber terminado la educación obligatoria existe ilicitud en el objeto y esta causa es imputable al patrón.

Por último tenemos la forma; Como ya hemos mencionado en párrafos anteriores, que con el sólo hecho de que se preste un servicio a partir de ese momento se presume la relación de trabajo, también establecimos que el precepto que nos da el artículo 21 de la Ley del 70 beneficia al

trabajador pues aún sin existir ninguna formalidad en la relación éste se encuentra protegido por la ley, así también creémos importante que exista dicha formalidad, ya que ésta proporciona seguridad y garantías tanto para el trabajador como para el patrón, más aún si la propia Ley lo establece en su artículo 24 donde indica que las condiciones de trabajo deben hacerse por escrito, ésta misma también dice cual debe ser el contenido de ese documento, dicha forma se enfoca a mencionar los requisitos que debe de contener el contrato de trabajo este texto debe también contener los generales de las partes, en conclusión la forma del escrito es un elemento que va a establecer de manera general y para seguridad de la partes los datos que van a dar origen, así como regular la relación laboral.

Así tenemos que de la relación de trabajo se genera una serie de obligaciones para ambas partes, las cuales tienen como fin obtener un equilibrio armónico entre los sujetos de la relación para lograr un desarrollo y un respeto entre ambos, estas obligaciones se encuentran descritas en los artículos 132 y 134 de nuestra Ley.

Para concluir podemos decir que: relación de trabajo es aquella que nace entre trabajador y patrón desde el momento en que se comienza a prestar un servicio, y el contrato de trabajo nace en el momento en que existe un acuerdo de voluntades.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES HISTORICOS

El derecho del trabajo, es la rama del derecho que ha evolucionado más que ninguna otra a nivel mundial, lo cual ha provocado que los trabajadores adecuen por medio de éste sus necesidades económicas, sociales y políticas, sea cual fuere su actividad y el sitio donde lo realiza.

En nuestro país, es de sobra conocido el avance que esta rama del derecho ha tenido, lo cual se ha traducido en diversas conquistas tanto a nivel constitucional como a través de Leyes secundarias y supletarias.

Históricamente una de las aspiraciones de todos los humanos, en todos los órdenes de la vida, es tener seguridad de todas sus actividades e inclusive de la vida cotidiana, y así podemos observar que cualquier país que proporcione seguridad consecuentemente evoluciona con mayor rapidez que aquellos que no pueden otorgar a sus ciudadanos estas situaciones.

Ahora bien, para hacer una mención general de los antecedentes históricos creemos necesario remontarnos hasta las épocas más antiguas, donde en todos los pueblos prevaleció una profunda división de clases: el hombre libre, por un lado, y por otro, el esclavo, que frente a aquél

era considerado como un bien patrimonial, objeto y no sujeto de una relación jurídica. A pesar de la implantación de una industria familiar, no encontramos en Grecia una reglamentación del trabajo; sin embargo, si existieron de manera muy reducida algunas asociaciones de artesanos, que se constituyeron más bien para actuar con fines de ayuda mútua; pero no para ocuparse de los problemas del trabajo de sus agremiados, ya que por regla general los artífices eran esclavos.

En la Grecia antigua no se esbozó siquiera la idea de un derecho del trabajo.

Los vestigios más remotos de una organización y regulación de trabajo, los encontramos en Roma. La instauración de los "colegio ipificum" o colegios de artesanos, operados por esclavos, fue el germen de una incipiente regulación del trabajo y si bien es verdad, que durante la república la importancia de estos colegios fue casi nula, también es cierto que en el imperio con Marco Aurelio y Alejandro Severo - A los "collequius" se les reconoció una gran importancia, a tal grado que se les autorizó para que redactarían sus propios estatutos, sin embargo, y debido al espíritu religioso y mutualista que los caracterizaba, los colegios nunca llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos.

En las figuras jurídicas conocidas como "locatio conductio operaris" y "locatio conductio operarum", se encuentra la primera y más antigua reglamentación de la prestación de servicios.

El doctor Mario de la Cueva nos dice sobre el asunto, a los jurisconsultos imperiales debemos la distinción entre la "locatio conductio operis" y la "locatio conductio operarum", que tanta influencia han ejercido en la construcción moderna del contrato de trabajo ⁸.

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

En la época conocida como edad media, aparecen las corporaciones de gremios, cuya principal característica es que estos las formaban hombres libres, lo que podríamos considerar en esta época como una reglamentación laboral, son las normas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones tendientes a la protección de los productores, sacrificando en aras del bienestar de éstos, a los trabajadores.

Dentro de la corporación se conocían tres categorías: a) aprendices; b) compañeros u oficiales; y c) maestros.

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

⁸DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, 10^o. ed.Porrúa. México, 1967. p. 9.

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

2.1 En Europa

2.1.1 Inglaterra

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

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

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

A pesar de las drásticas medidas del gobierno los trabajadores siguieron luchando por la reivindicación de sus derechos, logrando que en 1829 el parlamento inglés les otorgara el reconocimiento a los derechos de libertad de coalición y libertad de asociación profesional. El 4 de febrero de 1839, cincuenta y tres delegados abrieron la convención de trabajadores conocida con el nombre de "Convención Cartista"; por las cartas que los convencionistas enviaron al parlamento.

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

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

2.1.2 Francia

En las primeras décadas del siglo XIX, el 65% de la población francesa eran agricultores, pero a medida que el proceso de industrialización se fue desarrollando se originó la proletarianización del hombre de la ciudad.

El historiador Max Beer señala que entre los años 1831 a 1839, existieron en Francia cuatro sociedades secretas que propugnaban por un régimen justo a favor de los trabajadores. Estas sociedades eran: "Los Amigos del Pueblo", "la Sociedad de los Derechos del Hombre", "Sociedad de las Familias" y "Sociedad de las Estaciones". Así mismo, podemos afirmar que fue en 1848, con la publicación del manifiesto comunista de Marx y Engels, cuando verdaderamente el obrero francés tomó conciencia de clase, percatándose que únicamente mediante la acción revolucionaria podía lograr la transformación del régimen social y nunca por otros medios.

Con estas ideas, el trabajador francés logró por medio de la revolución llevada a cabo en febrero de ese mismo año, el establecimiento de la república, mismo que creó las condiciones necesarias para una legislación laboral con importantes conquistas para los trabajadores; siendo las más notables las siguientes: el derecho al trabajo, basado en el principio de que para vivir se tiene la necesidad de trabajar, y consecuentemente, existe la obligación del Estado de proporcionarlos a sus súbditos para que éstos puedan subsistir. Igualmente lograron la creación de un ministerio del trabajo, cuya función era la organización y la creación de nuevas fuentes de trabajo, de acuerdo con las necesidades de la clase trabajadora.

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

También se obligó al Estado a dar amplio reconocimiento al derecho de asociaciones, pero no fue sino hasta el año de 1884, cuando el parlamento otorgó reconocimiento legítimo al derecho de asociación profesional, logró posteriormente que la jornada de trabajo fuera reglamentada.

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

2.1.3 Alemania

Fue el corazón de dos corrientes socialistas, que aunque con ciertas discrepancias, de ellos sugieron dos grandes agrupaciones que influyeron en forma determinante en la creación de un derecho del trabajo.

Estas agrupaciones fueron: la primera internacional, con Marx a la cabeza, y el partido obrero social demócrata con Lassalle, a los que se debe el reconocimiento del derecho de asociación y la reglamentación del trabajo en lo que toca a salarios y jornadas del mismo.

El 9 de mayo de 1839 se dictó en Alemania la primera Ley del Trabajo, a la que siguieron las del 7 de enero de 1845, 9 de febrero de 1849 y 16 de marzo de 1856, en ellos se prohibió el trabajo de los menores de 10 años en los niños y en la industria de la lana; asimismo se prohibió el trabajo nocturno para los jóvenes menores de doce años y se dispuso que unos y otros gozaran del tiempo necesario para asistir a la escuela con el fin de terminar su instrucción.

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

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

Más tarde, y debido a las exigencias siempre crecientes de los trabajadores, el canciller Bismark, en el año de 1878, promulgó la Ley que se llamó Antisocialista; quedando por virtud de esta ley disueltos los sindicatos socialdemócratas existentes, cabe aclarar que la política de Bismark tuvo una tendencia proteccionista, pues durante su época nació lo que ahora se conoce como intervencionismo del Estado, en oposición al capitalismo liberal que con Quesney proclamaba el principio de "dejar hacer, dejar pasar", esto es, el liberalismo negaba toda intervención del Estado en la vida de los particulares

y concebía solo al Estado policía, con la única función de vigilar por la seguridad sin intervenir en los asuntos particulares.

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

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

2.2 En México

J. Jesus Castorena, nos dice que "en el Pueblo Azteca no se practicó la explotación del hombre por el hombre" ⁹. Afirma que ni siquiera el trabajo de los prisioneros de guerra llegó a ser objeto de explotación y, salvo las obligaciones de confeccionar los vestidos de las clases superiores, de construir sus casas y de cultivar sus heredades, el trabajo era libre; y sólo podía

⁹CASTORENA J. Jesús. Manual del Derecho Obrero op. cit. p. 38

ser resultado de un mútuo acuerdo entre quien prestaba el servicio y quien lo recibía, los trabajos forzosos en el pueblo Azteca estuvieron a cargo de las clases inferiores: los esclavos, siervos y tamemes; pero aún así, estas clases trabajadoras gozaban de ciertos privilegios, además de que su trabajo era remunerado.

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

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

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

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

2.2.1 Epoca Colonial

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

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

Fray Bartolomé de las Casas menciona que a pesar de su grandeza, las Leyes Indias no pudieron lograr una igualdad entre los

conquistadores y los indios en la vida social, económica y política, y esto se debió a que los mismos no contenían disposiciones expresas que persiguieran una igualdad de derechos entre el conquistador y el indio.

Al extenderse la colonización española por todo el territorio mexicano se fundaron numerosos pueblos y ciudades que pronto se convirtieron en grandes centros de explotación del trabajo, siendo los más importantes los centros mineros que tomaron un auge preponderante en la producción de riqueza para la metrópoli; pero que al mismo tiempo fueron centros de explotación desmedida para los infelices trabajadores. El gobierno de la colonia dictó múltiples ordenanzas que aunque mejoraron un poco las condiciones del trabajador, no fueron lo suficientemente eficaces para contener el descontento general y el repudio que indios, mestizos y criollos sentían en contra del sistema de explotación en manos de los peninsulares, ambiente que reinaba en la colonia a fines del siglo XVII, y que hizo que en 1810, oprimido y explotado tomara la bandera de la libertad.

2.2.2 Epoca Independiente

A la consumación de la independencia de nuestro país, podemos afirmar que las ideas de carácter social proclamados por el movimiento armado de 1810, se habían perdido.

Hidalgo plasmó sus ideales en el decreto del 6 de diciembre de 1810, en el que abolió, antes que otros países, la institución de la esclavitud

del hombre, y a Morelos cabe el honor de haber elevado a ley constitucional, los derechos del hombre y del ciudadano, en el decreto constitucional de Apatzingán, de fecha 22 de octubre de 1814.

En materia de trabajo se siguieron aplicando las Leyes de Indias, en general las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, esto es, siguió vigente el derecho español de la colonia.

J. Jesús Castorena indica que a medida que las viejas Leyes españolas fueron cayendo en desuso, el gobierno independiente trató de sustituirlas a través de la expedición de reglamentos administrativos. Así se expedieron reglamentos que regularon diversas actividades: de los artistas, de panaderos y tocinerías, etc.¹⁰ en estos reglamentos encontramos varias disposiciones favorables para los trabajadores por ejemplo impuso la obligación de los propietarios de estos establecimientos, de proporcionar habitación y comida a los operarios, redujo la jornada de trabajo a diez horas diarias; reglamentó los préstamos a los trabajadores, limitó la responsabilidad de los panaderos para el caso de pérdida del pan elaborado, disponiendo que el trabajador respondería de la pérdida únicamente cuando el producto se perdiera por su culpa.

Es con las Leyes de Reforma cuando vemos que nuestro país toma nuevos caminos tanto en lo social como en lo económico, la desamortización de los bienes del clero, incluyendo las de los cofradíos y

¹⁰ibidem, p. 43.

archicofratrios, fue el primer paso para la estructuración de una nueva sociedad como perfiles netamente nacionales, la relación laboral, en esta época, también acusa el efecto de los cambios sociales; pero aún así encontramos que en el siglo XIX no se conoció una regulación del trabajo lo suficientemente sólida que nos muestre la existencia de un derecho del trabajo.

El doctor Mario de la Cueva nos dice al respecto: "En el constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo cuarto del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo, suscitó Vallarta el debate; en brillante discurso, puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes; con profundo conocimiento, expuso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que iba a concluir con la necesidad de un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de protección del trabajo".¹¹

El tratadista mexicano J. Jesús Castorena menciona los beneficios que se establecieron a favor de los trabajadores en otra ley también de aquella época, llamada Ley del Trabajo del Imperio, entre los que se consignó la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca de lo que prestara sus servicios. También se dispuso en esta ley que la jornada de trabajo sería de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, estableció el descanso obligatorio del domingo, pago de salario en efectivo,

¹¹DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo op. cit. p. 90

reglamentó las deudas de los campesinos, el libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, suprimió las cárceles privadas y los castigos corporales; implantó la obligación a los hacendados para la construcción de escuelas en las haciendas; ordenó la inspección del trabajo e impuso sanciones pecuniarias a toda persona que violara las normas laborales. ¹²

Posteriormente observamos que el Código Civil de 1870, en términos generales siguió los lineamientos del Código Francés; sin embargo notamos que los juristas mexicanos con la intención de dignificar el trabajo, rompieron con la tradición que consideraba el contrato de prestación de servicios como un arrendamiento y así la comisión ordenadora separó en este ordenamiento, el contrato de obras del de arrendamiento y en un capítulo aparte, que denominó contrato de obras, reguló los siguientes contratos: a) servicios domésticos; b) servicios por jornal; c) contratos de obra a destajo o a precio alzado; d) de los porteadores o alquiladores; e) contrato de aprendizaje, y f) contrato de hospedaje. No obstante, dichas modificaciones no acarrearán mejoras considerables para los trabajadores. ¹³

Así termina el siglo XIX que, como ya mencionamos en líneas anteriores, a la luz de los datos históricos, no se dió en México una verdadera legislación del trabajo, pero esto no quiere decir que no haya existido las condiciones necesarias que obligaran a una minuciosa reglamentación del trabajo por parte del Estado, si no que esto lo debió a que el gobierno aristócrata del General Porfirio Días, sólo representaba los intereses de la

¹²CASTORENA J. Jesús. Manual del Derecho Obrero op. cit. p. 43.

¹³DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo op. cit. p. 91

burguesa capitalista tanto nacional como extranjero, y jamás se preocupó por resolver los problemas del pueblo mexicano que cada vez más se debatía en la miseria y la ignorancia.

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

Debemos hacer notar que en los últimos años del gobierno del General Díaz, existieron hombres que, como Ricardo Flores Magón, se proclamaron defensores de los desposeídos.

Flores Magón presidiendo el Partido Liberal en el año de 1906, publicó un programa que constituye el documento pre-revolucionario más

importante en favor de un derecho del trabajo, propuso en ese documento reformas urgentes al sistema burgués feudal existente, y haciendo un análisis general de las condiciones económicas de las clases campesinas y obrera, así como también propuso una serie de derechos a favor de los trabajadores y que por fortuna para los mismos pronto quedaron plasmados de manera definitiva en nuestra Constitución Política de 1917, dando con ello nacimiento a un verdadero derecho del trabajo.

2.2.3 Legislación de los Estados.

No obstante de existir un gran número de Leyes que fueron expedidas en diversas Entidades Federativas del país, no habremos de referirnos detalladamente a cada una de ellas, sino que únicamente comentaremos las que por su importancia hayan servido como claro antecedente del Artículo 123 de la Carta Magna del 1917.

Estado de Jalisco.- La Legislación del Trabajo en este Estado, se inicia dos meses antes que la de Veracruz, encontramos que con las Leyes de Jalisco se inicia el movimiento legislativo de la Revolución Constitucionalista, y es a Don Manuel Aguirre Berlanga, Gobernador del Estado, a quien debemos la primera Ley del Trabajo expedida en la República Mexicana.

El 7 de Octubre de 1914, el gobierno de Jalisco expidió la primera ley en el país con el nombre de Ley del Trabajo. Esta Ley reglamentó

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

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

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

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

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

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

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

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

5.- Protección al Salario.- En los artículos séptimo y noveno al doce, se consignaron importantes medidas para proteger al salario: el pago debía hacerse en moneda de curso legal, se prohibieron las tiendas de raya. Se fijó como plazo para el pago de los salarios una semana determinándose que los salarios menores de un peso veinticinco centavos diarios estaban exentos de embargo, se dispuso que los adeudos de los trabajadores del campo prescribían a los catorce meses de haberse contraído, y finalmente se prohibió reducir los salarios de los trabajadores que percibieran cantidades mayores al salario mínimo, al expedirse las Leyes de Trabajo.

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

7.- Riesgo Profesional.- A través del artículo quince, quedó consignada la obligación de los patrones de pagar los salarios de los obreros que sufrieran un accidente o enfermedad ocasionados por el trabajo, y en los casos en que resultare una incapacidad permanente, una Ley especial que habría de dictarse, señalaría el monto de la indemnización.

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

En los artículos restantes se señaló el procedimiento, consignándose que el juicio era verbal y en una sola audiencia se recibían la demanda y su contestación, así como las pruebas y los alegatos. La resolución que por mayoría de votos dictaban estos tribunales, no admitía recurso alguno.

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

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

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

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

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

Estado de Yucatán.- El General Salvador Alvarado, siendo Gobernador de Yucatán, promulgó el 14 de Mayo de 1915, una ley en virtud de la cual se creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje en el Estado. El 11 de Diciembre del mismo año se promulgó la Ley del Trabajo. Esta Ley, además de ser la más completa de todas las que hasta aquí hemos

estudiado, representa el primer intento serio para realizar una verdadera reforma social del trabajador mexicano.

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

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

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

Conforme al artículo 25, las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje eran los organismos encargados de aplicar la Ley. El citado precepto establecía: "Para resolver las dificultades entre trabajadores y patronos, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, con la organización y funcionamiento que expresa esta Ley. Estas Juntas y el Tribunal de Arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro

de esta legislación. Esta organización, en esencia, constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos".¹⁴

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

El Departamento del Trabajo quedó instituido por virtud del artículo 20 de la Ley, con las funciones y atribuciones que el mismo precepto le confería: "Además de las Juntas de Conciliación y del Tribunal de Arbitraje que harán efectiva esta Ley, se instituye el Departamento del Trabajo, que se ocupará de colaborar por el perfeccionamiento de esta Ley, suministrar información de los asuntos industriales, coleccionar estadística, estudiar el problema de emigración y colonización, administrar los trabajos cooperativos que se emprendan por el gobierno del Estado, efectuar la construcción de casas para obreros, procurar el seguro sobre accidentes y vigilar que las compañías que se formen no exploten abusivamente la necesidad pública, reglamentar y vigilar la Sociedad Mutualista del Estado."¹⁵

¹⁴Ibidem.108

¹⁵Ibidem. p. 110

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

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

Así, por mandato de los artículos 71 y 73 se implantó la semana de cinco días y medio, fijándose jornadas distintas para los diferentes trabajos ocho horas y media en las oficinas públicas y cuarenta y cuatro por semana para los campesinos, carpinteros, herreros, albañiles, etc.; ocho horas y media y cincuenta y una por semana en hoteles, fondas y cafés, etc.

Los artículos 84 y 85 definieron lo que debería considerarse como salario mínimo; artículo 84 "El criterio para fijar el salario mínimo deberá

ser lo que necesite un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación, casa y vestido".

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

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

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

Relacionado el contenido de los dos artículos anteriores, encontramos que la definición de accidente del trabajo es bastante amplia y

tiene la ventaja de suprimir las excluyentes de responsabilidad del patrón, dejando subsistente únicamente la de fuerza mayor, terminando así con la vieja doctrina según la cual el patrón quedaba exento de toda obligación de indemnizar, cuando probaba que no había culpa de su parte en el accidente ocurrido.

2.2.4 Constitución de 1917

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

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

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

El 10. de Diciembre de 1916, se instaló en la Ciudad de Querétaro el Congreso Constituyente convocado por Don Venustiano Carranza, cuyos trabajos culminarían con la promulgación de la Constitución de 1917. El Proyecto de Constitución presentado por el Jefe de la Nación, al que se dió lectura en la sesión del día 6 del mismo mes, en su estructura seguía el molde clásico de una Constitución Federal y Democrática, sustituyendo el apartado de los Derechos del Hombre por el título de Garantías Individuales; pudiéndose afirmar que el proyecto presentado originalmente, no contenía innovaciones de trascendencia en relación a la Constitución de 1857, ya que solo consignaba ciertas adiciones, las que correspondían a los artículos quinto y setenta y tres, fracción X; y que al discutirse, particularmente el artículo quinto, surgió la inquietud en la mayoría de los diputados constituyentes de incluir dentro de la Constitución una reglamentación del trabajo.

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

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

No parece que en principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir en la Constitución un título sobre el trabajo. Tenía la intención de

promulgar una ley sobre esta materia que remediara el malestar social; pero, como ya apuntamos, la idea de transformar el Derecho del Trabajo en garantía constitucional surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien llegó a esa conclusión por los resultados obtenidos en su Estado con la Ley Alvarado.

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

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

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

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

La teoría del artículo 123, protegió no sólo al trabajo económico, el que se realizaba en el campo de la producción económica, sino el trabajo en general, el de los empleados comerciales, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, deportistas, técnicos, etc.

Por tal razón la grandiosidad del derecho mexicano del trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio o viven de su trabajo; consigna derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora, que al ser ejercidos por ésta no sólo transformarán las estructuras económicas socializando los bienes de la producción, sino impondrán las bases para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres, al amparo del humanismo proletario que se deriva del mencionado precepto legal.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

3.1 El artículo 123 constitucional.

Al desarrollar el tema de los Trabajadores de Confianza, es necesario hacer mención del artículo 123 constitucional, ya que es la base fundamental del Derecho del Trabajo y que fue de suma importancia su creación para dar seguridad y estabilidad a los trabajadores. Este artículo nace con el constituyente de 1916 que lo plasmó en la Constitución del 5 de febrero de 1917. La razón que existió para su creación fue que dentro de una Constitución se dejaran descritos los derechos sociales mínimos con que los trabajadores debían contar, y fue debido a que algunos patrones cometían atropellos con quienes les prestaban sus servicios, en esta Constitución se dejaban a los legisladores locales la reglamentación de la Ley Laboral, en virtud de que pensaban que las condiciones de trabajo de las distintas empresas y de las diferentes localizaciones, hacían imposible el pensar en una legislación unitaria; eran distintas empresas, eran diversos en tamaño, en actividad y en cantidad de trabajadores. Por otra parte, el territorio era extenso y escasos los medios de comunicación para poder vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, por tanto la regulación del Derecho del Trabajo estuvo a cargo, tanto por el artículo 123 constitucional como por las leyes locales, hasta el año de 1931, fecha en que nació la primera Ley Federal del Trabajo de la cual hablaremos más adelante.

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

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

Vemos claramente que la idea del legislador fue enfocada a no hacer distinciones entre empleados y trabajadores, si no que de manera general se aplicara a toda persona que realizara una actividad o prestara un servicio, por lo que no hubo necesidad de plantearse cuestión acerca de los jefes de las empresas o sean los directores, administradores, gerentes, etc., que de alguna manera celebran un contrato de trabajo, ya que el objeto de la prestación de servicio es su actividad personal.

Otra finalidad de dicho artículo es normar las exigencias de los trabajadores, señalando nuevas perspectivas económicas y políticas al derecho de asociación entre los mexicanos, al derecho de huelga cuando estos tuvieran como objetivo el de equilibrar los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, esta es la única forma de asegurar la protección de los derechos de los trabajadores y no en las Leyes

secundarias, con el nacimiento de este artículo culmina la lucha de mejoramiento sobre los intereses de los trabajadores.

Como mencionamos anteriormente que el artículo 123 no hace distinción entre los trabajadores, nos queda claro el porque en sus 31 fracciones no se habla de los empleados de confianza, ya que de manera genérica la Constitución trata de proteger al trabajador en general, aún así vemos que algunas disposiciones de la Ley secundaria se contraponen a lo establecido en dicho artículo.

Al respecto el maestro Baltazar Cavazos nos dice: "en ninguna de las 31 fracciones de nuestro artículo 123 Constitucional se habla de los trabajadores de confianza, por lo que podemos colegir que dicha denominación es inconstitucional".¹⁶

Encontramos razones suficientes para que el maestro se manifieste de esa manera, ya que si hemos mencionado la generalidad que existe en el artículo 123 constitucional, sobre los trabajadores, la Ley Federal del Trabajo niega los derechos que se encuentran plasmados en dicho artículo tales como el derecho o pertenecer a un sindicato, el derecho a huelga e incluso el derecho al reparto de utilidades y a la reinstalación en el trabajo lo cual creo una inseguridad e inestabilidad en el trabajador.

En torno al artículo 123 sabemos que es aplicable a todos

¹⁶CAVAZOS FLORES, Baltazar. Los Trabajadores de Con... Fianza. Trillas. México, 1993. p.11.

los trabajadores en general, por tanto nos referiremos solo a las fracciones que de alguna manera van más inmersas con los trabajadores de confianza.

La fracción IX del apartado A del artículo 123 constitucional dice lo siguiente: "Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas regulada de conformidad con las siguientes normas". Y agrega en su apartado F "El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas".

Es claro entonces que la Constitución no niega el derecho al reparto de utilidades a dichos trabajadores, por lo tanto creemos que tanto los directores, administradores, gerentes generales y los que desempeñan trabajos de vigilancia deben gozar de este derecho.

Este artículo en su fracción XVI nos señala "Tanto obreros como empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Y sigue diciendo en su fracción XVII "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos las huelgas y los paros".

Nos referimos de manera directa a estas fracciones porque tenemos la duda si verdaderamente los trabajadores de confianza gozan de este

derecho, ya que como mencionamos en párrafos anteriores, la Ley del Trabajo les niega esta libertad que consideramos de suma importancia, ya que es una facultad de que goza el trabajador para exigir lo que la Ley establece en su favor.

La fracción es clara al establecer que de ninguna manera serán iguales los salarios mínimos generales, los cuales consideramos son aplicables a los obreros, a los salarios mínimos profesionales los que se van a establecer de acuerdo a la actividad o profesión que se desempeñe, creemos que la Constitución es justa al establecer este precepto, pues normalmente el trabajador que desempeña un puesto de confianza es porque, ya sea fuera o dentro de la empresa, ha adquirido conocimientos que lo colocan a un nivel más alto de los trabajadores sindicalizados o bien como también se les denomina de base.

Otro de los derechos que la Constitución estipula en su artículo 123, es el que menciona en la fracción XII, el cual a la letra dice: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo, la Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Una vez más hacemos alusión a que la Constitución no hace distinción entre los trabajadores, por lo tanto entendemos que la capacitación o adiestramiento a que se refiere dicha fracción y que la establece como una

obligación para el patrón, les corresponde a todos los trabajadores que les prestan sus servicios a este sin discriminación a nadie.

Encontramos también como este valiosísimo artículo 123 contiene una serie de normas protectoras, las cuales son aplicables en contra de los abusos de que pueden ser objeto los trabajadores por parte del patrón, dicha protección se encuentra desplegada en su fracción XXVII del apartado A, del cual mencionaremos los que por su naturaleza creemos los más importantes.

Fracción XXVII Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fije un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia

de algún derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes de Protección y Auxilio a los Trabajadores.

Hemos mencionado algunas de las fracciones del artículo 123 constitucional, las cuales consideramos de una jerarquía inalcanzable, pero en general todo el artículo establece las garantías mínimas a que tiene derecho todo trabajador, ya que su finalidad es reconocer el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, pero cuyo fin es hacerlo extensivo a toda la clase trabajadora, otorgándoles derechos, garantías y protección, sin menospreciar a ningún trabajador sea este de confianza o sindicalizado.

El maestro Alberto Trueba Urbina al respecto expresa lo siguiente: "El dictamen del artículo 123 revela la extensión de este a todos los trabajadores y cuya reproducción es necesaria por razones didácticas: la legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados, comerciantes, artesanos y domésticos", dicho informe lo tomó de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, rendido por el Lic. Agapito Pozo, México 1969, Cuarta Sala p. 30. ¹⁷

Para concluir consideramos ilógico que si la Ley Federal del Trabajo es secundaria del artículo 123 de nuestra Carta Magna, se contraponga a lo que ésta menciona, negando una serie de derechos, y limitando de sus garantías a los trabajadores de confianza estas contradicciones se encuentran en su título sexto donde están estipulados los trabajos especiales aplicables a

¹⁷TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª. ed. Porrúa. México, 1981. p. 230.

dichos trabajadores, así como en algunos otros artículos que se encuentran dispersos en dicha Ley y de los cuales hablaremos más adelante cuando nos refieramos a ésta, por tanto suena ilógico que reglamente algo que no está estipulado en la Constitución; puesto que si la Ley Reglamentaria rebasa a la Ley Superior creemos que debe considerarse anticonstitucional, ya que no se encuentra en la posibilidad de hacer distinción donde la Ley Principal no la hace.

3.2 Ley de 1931

Es el año de 1931 una fecha importante para el derecho del trabajo, ya que en este año se llega a la conclusión de que la legislación laboral si tenía posibilidades de ser una legislación unitaria, además de que los derechos de los trabajadores debían estar encuadrados dentro de una Ley Federal, para que así los Poderes de la Federación fueran los que custodiaran el cumplimiento de las normas laborales; en estos términos surgió la primera Ley Federal del Trabajo.

Esta Ley Federal de 1931, recogió las inquietudes de los trabajadores, patrones y gobierno, plasmándolos en las normas que lo integran.

Estas inquietudes lograron que algunas materias se reservaran exclusivamente para las autoridades federales, naciendo para este efecto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que tocaba a las

demás materias debían seguir los lineamientos de la propia ley, pero se dejó a las autoridades locales la vigilancia de su cumplimiento.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, fue considerada en su tiempo como una de las más avanzadas y progresistas, para México significó la consolidación de principios y derechos en favor de los trabajadores.

El derecho del trabajo se apegó en el hecho consumado de la desigualdad entre trabajadores y patrones, la necesidad de igualar a los desiguales, en el proceso laboral pasó a ser la esencia misma del derecho social, se trató de favorecer a ciertas clases para reparar el equilibrio social, tutelando con la fuerza de la Ley a quienes no tienen la posibilidad de defenderse por sí mismos.

Esta ley fue un instrumento idóneo para armonizar los intereses de los trabajadores y patrones, permitió avances en sus reivindicaciones a los primeros, buscando un equilibrio con los segundos y proveyó las vías jurídicas adecuadas para preservar la estabilidad social y política del país, sus numerosas reformas acreditan su permeabilidad a los cambios sociales a los progresos de la doctrina laboral y a los logros del movimiento obrero organizado.

Refiriéndonos en especial a la materia que nos ocupa dicha Ley hizo una división, terminológica entre los trabajadores, al hablar de

"trabajadores y empleados" los cuales se distinguían unos de otros, dependiendo de sus actividades, los trabajadores eran los que desempeñaban el trabajo material y los empleados el intelectual, estos últimos se encontraban mencionados en el artículo 48 y en el 126 fracción X, pero en su contexto solamente se enunciaba el concepto de empleado de confianza, sin dar una definición apropiada, incluso sin equiparlo al concepto de trabajador, que si se encuentra definido en el artículo tercero de la mencionada Ley.

Así vemos que el artículo tercero nos decía: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo", consideramos que en dicha definición podía haber encuadrado el empleado de confianza, ya que mencionaba la prestación de un trabajo intelectual, el cual es una actividad apropiada para dichos trabajadores, más sin embargo la definición que da es lo que debe entenderse por trabajador en general.

El artículo cuarto además de dar una definición de patrón, ya contiene de manera expresa las palabras empleados de confianza, permitiéndoles beneficiarse con las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo, con ello de nueva cuenta reitera la idea del legislador del 31 al señalar como trabajadores a los hasta entonces denominados empleados de confianza.

El artículo 48 por su parte nos expresaba lo siguiente: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en las empresas, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo

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

En la Ley del 31 observamos, por un lado, que contenía pocas estipulaciones referentes a los trabajadores de confianza y por otro, que dicho contenido les restringía a participar de los derechos de que gozaban los demás trabajadores. Es claro como en el artículo 48 les niega el alcance del contenido del contrato colectivo de trabajo el cual menciona que dichas disposiciones se pueden extender para los trabajadores no sindicalizados, entendiéndose que estos son los que realizaban un trabajo especial que no fuera el de confianza, por otro lado dicho artículo separa a los trabajadores que desempeñaban trabajo de dirección, de fiscalización o vigilancia de lo que se consideró como actividades de confianza y solo se refiere a estos empleados los que realizaban trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

El maestro Baltazar Cavazos al respecto dice lo siguiente: "El artículo 48 parecía identificar a los empleados de confianza con trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores".¹⁸

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ante tales dispositivos legales resolvió en algunas ejecutorias que los empleados de confianza debían ser aquellos que intervenían en la dirección y vigilancia de

¹⁸CAVAZOS FLORES, Baltazar. Los Trabajadores de confianza op.cit. p.12.

una negociación y que en cierto modo sustituyan al patrono en algunas de sus funciones propias de éste (Tesis 62 Loysa y Manuel, Apéndice al Seminario Judicial de la Federación).

Por su parte el artículo 126, fracción X nos dice lo siguiente: "Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si habfa 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 puesto."

Como observamos este artículo mencionaba las causas por las que el patrón podía perder la confianza del trabajador y que como consecuencia se podía dar por terminado un contrato de trabajo, también vemos que este artículo se contrapone a las disposiciones del artículo 48 pues como mencionamos antes dicho artículo parecía no incluir a los trabajadores que desempeñaran una actividad de dirección, fiscalización o vigilancia dentro de los trabajos considerados de confianza, sin embargo el artículo 126 en su fracción X incluye a dichos empleados dentro de estas actividades.

El artículo 87 de dicha ley se refiere al plazo fijado para el pago de salario de la siguiente manera: "las partes fijarán el plazo para el pago de salario; pero nunca podrá ser mayor de una semana el que se convenga para

el pago a personas que desempeñen un trabajo material y de quince días el que se fije para los domésticos y demás trabajadores.

Este artículo al indicar la forma de pago fijado para los "demás" trabajadores con respecto a sus salarios cuando más de quince días, indiscutiblemente se inclina a los trabajadores de confianza.

El artículo 174 expresa lo siguiente: "Para los efectos de este capítulo serán considerados como puestos de confianza los que quedan determinados, con ese carácter en los contratos colectivos que las empresas celebren con los trabajadores."

Vemos que este artículo se refiere de manera expresa a "puestos de confianza" estando este dentro del capítulo XVI llamado del trabajo ferroviario, en él también se alude a que serán dichos puestos de confianza los que se establezcan en los contratos colectivos de trabajo de tal suerte que si los menciona quiere decir que los está considerando o delimitando como trabajadores especiales.

Por último encontramos en esta Ley que se hicieron algunos capítulos independientes para trabajos que se consideraron especiales y que tenían varias condiciones de trabajo que no tenían los trabajadores en general, y que además no se mencionaba de manera expresa dentro de estas actividades los trabajos de confianza; estos trabajos que se consideraron especiales fueron:

- a) Trabajos domésticos.

- b) Trabajo en el mar y vías navegables
- c) Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas
- d) Trabajo Ferrocarrilero
- e) Trabajo del Campo
- f) Trabajo de la Pequeña Industria, de la Industria Familiar y del Trabajo a domicilio.

3.3 Modificaciones a la Ley del 31.

Es obvio que de acuerdo a lo que planteaba la Ley del 31 sobre los empleados de confianza surgieron algunos problemas, sobre todo en cuanto a que si ciertos empleados deben considerárseles como trabajadores o no, con la interpretación que algunos tratadistas han querido ver en el artículo cuarto de esta Ley, que después de dar una definición de patrón en su primera parte, en su segundo párrafo agrega: "Se considerarán representantes de los patrones y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barcos y en general las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración".

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

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

En este sentido se pronunció la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria de fecha 19 de enero de 1935, que al tratar el asunto de los altos empleados, dijo:

"Los directores, administradores generales y gerentes prestan indudablemente un servicio, pero se distinguen de los demás trabajadores en que: a) tienen iniciativa propia, esto es, tienen a su cargo la marcha general de la negociación, con facultad para celebrar los actos de administración, y por regla general, los de dominio necesarios o convenientes para el éxito de los negocios; b) son los representantes del patrono ante los trabajadores con la obligación de defender los intereses de aquél; c) la relación de dirección o dependencia con respecto al patrono se encuentra extraordinariamente reducida y tiene solamente un carácter mediato; d) en términos generales, son responsables por la marcha de la negociación y responden al patrón, conforme al derecho común, por los daños y perjuicios por su culpa o imprudencia. Estos diferentes caracteres pueden resumirse diciendo:

que esta clase de personas son representantes del patrón, verdaderos mandatarios del derecho común, y que sus funciones principales consisten en representar al patrón frente a los terceros, y de manera especial, en la ejecución de actos jurídicos, por lo que se asimilan a los mandatarios del derecho común teniendo en cuenta que este define el mandato como el contrato por virtud del cual, se obliga al mandatario a ejecutar, por cuenta del mandante, los actos jurídicos que éste le encargue.

De lo expuesto se deduce que la diferencia fundamental entre los directores y administradores de los demás trabajadores, es que los primeros son representantes de una persona para la ejecución de actos jurídicos, lo que no excluye que aquellos, de manera accesoria ejecuten actos análogos a los de los trabajadores. Como se ve, los contratos celebrados por los directores, administradores generales y gerentes, revisten caracteres propios, debiendo decirse, además que dichas personas se encuentran íntimamente ligadas al interés patronal y que, por tanto, no pertenecen en principio a la clase trabajadora, y si bien, como se ha dicho, este criterio no es suficiente para individualizar el contrato de trabajo, si debe ser utilizado en casos extremos, ya que el derecho de trabajo es, esencialmente un derecho de clase y sus disposiciones tienden a proteger a los individuos que a la misma pertenecen (toca 3084/25/2ª Gómez Ochoa y Cfa.).

De acuerdo con la tesis anterior los directores, gerentes, administradores, etc. por el hecho de ser considerados por el artículo cuarto de

la ley como representantes del patrón, no podían tener carácter de trabajadores, y por esa razón no quedaban amparados por la legislación del trabajo.

Afortunadamente, el pleno de la Suprema Corte no tardó en destruir el erróneo criterio de la anterior ejecutoria, al hacer una interesante interpretación del artículo cuarto diciendo: "Debe convenirse en que es cierto que este artículo (cuarto de la ley) establece que se consideran como representantes de los patrones y, en tal concepto obligan a estos en sus relaciones con los demás trabajadores, a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barcos y, en general, las personas que en nombre de otros ejerzan funciones de dirección o de administración. Pero también es verdad que el mismo precepto claramente dice que los directores, gerentes, etc. representan a los patrones en sus relaciones con los demás trabajadores; esta última frase indica que los directores, gerentes, administradores, etc. son también trabajadores en relación a la empresa a quien sirven, siempre que ellos no formen parte integrante de ésta, porque de lo contrario, es claro que si serían patrones ..." (competencia-407/932, publicada en el Semanario Judicial de la Federación tomo 44 p. 3309).

Ahora bien, la realidad reconocida y aceptada actualmente es en el sentido de que en la empresa moderna el patrón o empresario, no le es posible ejercer, por sí solo, la función de dirección, administración, etc., y se ve obligado a transmitir una parte de esas funciones a determinados trabajadores. Otro tanto ocurre con la facultad de mando que le corresponde sobre sus trabajadores, pues resultaría inconcebible que un patrón dueño de una empresa,

que tuviera a su servicio diez o quince mil trabajadores, pudiera ejercer un mando directo sobre los mismos, razón por la que el patrón se ve obligado a delegar parte de esa facultad de mando a cierto número de trabajadores y que, además representan los intereses de la empresa, aún frente a los demás trabajadores.

Antes de 1962 el concepto empleado de confianza era relativo afectando solamente a las relaciones colectivas, dado que el patrón se reservaba el derecho de nombrar al personal de confianza, el cual no podía formar parte de los sindicatos, pero a partir de ese mismo año el hecho de que el trabajador fuera calificado como de confianza, vino a tomar especial importancia.

El problema adquirió particular interés, a falta de un concepto preciso en la Ley recurriéndose preferentemente a la contratación colectiva, 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 en condición peligrosa con respecto a su permanencia en el trabajo. Es decir por virtud del convenio entre el sindicato y el patrón, quedaba establecida su situación en la empresa evidentemente la situación era injusta y antijurídica.

El ante-proyecto de la Ley trató de evitar los perjuicios que se señalan en el párrafo anterior declarado que "La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la

designación que se le dé al puesto", artículo noveno, primer párrafo.

Hizo una enumeración de los puestos de confianza facultó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para catalogar como empleados de confianza a las personas que realizan actividades semejantes a las enunciadas.

La Comisión redactora del ante-proyecto de la Ley mencionó las funciones de confianza (ante proyecto de Ley Federal del Trabajo C.T.M. México, D.F., 1968).

La solución propuesta despertó críticas de ambos sectores.

Los patrones pidieron una mayor amplitud en la enumeración de los puestos de confianza y los obreros se opusieron a la clasificación solicitando se estableciera un criterio general sin recurrir a fórmulas extensivas por analogía.

En la exposición de motivos se llegó a la conclusión de un concepto general adoptándose la idea de que los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre lo que significa que están protegidos por la legislación del trabajo con las modalidades que impone su naturaleza.

Hay un criterio que expresa que los trabajadores de confianza, son aquellos cuya actividad es relacionada en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización

de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales.

Este criterio y las disposiciones de la Ley de 1970, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia permitieron determinar primero la categoría del trabajador de confianza dependiendo de la naturaleza de las funciones y segundo; las funciones de confianza son los de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón.

Así llegamos a la Ley de 1970, en la cual encontramos que suprimió el vocablo empleado de confianza, que durante tantos años se usó en la práctica laboral, y se decidió por el término "trabajador de confianza" que consideramos es el correcto, ya que en ello dejará de existir duda de si estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial.

3.4 Ley Federal del Trabajo de 1970.

En 1970 surgió una nueva Ley del trabajo, la cual recogió gran parte de los ordenamientos que tenía la anterior, algunos se transcribieron textualmente.

Esta nueva Legislación laboral tuvo un carácter renovador en general para el derecho del trabajo, estableció el principio de la libertad del

trabajo, vigiló las reglas sobre la prestación de servicios estatuyó las fuentes del derecho social, determinó las formas de contrato, las condiciones obligatorias y todas las formas que debían revestir los distintos tipos de contrato, regulando sus efectos, las horas de trabajo, los descansos, el salario mínimo, el reglamento interior, las condiciones de trabajo para mujeres y menores, las obligaciones de los patrones y trabajadores, así como los elementos que podían modificar, suspender o declarar terminado el contrato de trabajo. Se reglamentó también las formas especiales de trabajo como el doméstico, el trabajo del mar, el trabajo del campo, el trabajo a domicilio y otros más en donde entra el que nos ocupa que es el trabajo de confianza, esta Ley refrendó la Ley sindical ya establecida por la Constitución, igualmente fueron objetos de reglamentación los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, a partir del principio del riesgo profesional. A las Juntas de Conciliación y Arbitraje se les reconoció jurisdicción federal o local, también se definieron las responsabilidades en que podían incurrir los funcionarios públicos encargados de cumplir las disposiciones de la Ley y las sanciones que se aplicarían a los patrones que violaran las Leyes establecidas. Esto es en términos generales el contenido de esta Ley.

Sin embargo para el estudio que estamos emprendiendo, lo importante es que el legislador de 1970 elaboró un capítulo especial para los trabajadores de confianza y las funciones realizadas por estos como son, las de dirección, administración, vigilancia y fiscalización, además de los trabajos personales del patrón que se encuentran dispersos en la Ley anterior, los conjuntó para que pudiera hacerse una distinción más clara de estos trabaja-

**ESTE LIBRO NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

dores y los encuadró en el artículo nueve de la Ley.

La modalidad a que acabamos de hacer referencia sobre los trabajadores de confianza, se debe a los múltiples problemas que se suscitaron en la interpretación durante la vigencia de la Ley del 31, sin embargo las modificaciones que contiene la nueva Ley Federal del Trabajo, principalmente en su artículo noveno, no son suficientes para evitar los problemas de interpretación.

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

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

Vemos claro como el legislador ya utiliza la frase trabajadores de confianza, la cual sustituye al empleado que era la palabra que se mencionaba en la Ley del 31, esto con el objeto de darle más claridad a la interpretación de dichos sujetos y que tantos problemas ocasionó en la aplicación de este precepto, también encontramos como en este artículo conjuntó las funciones consideradas como de confianza las cuales se encontraban dispersas en los artículos 48 y 126 fracción X de la anterior Ley,

los cuales han sido tan mencionados en nuestro trabajo por ser de las pocas normas que contenía dicha ley aplicables a estos trabajadores.

Otra innovación que nos presenta la Ley de 1970 es la establecida en su título sexto fracción II, donde ya de manera especial establece una serie de artículos dedicados particularmente a los trabajadores de confianza, estos artículos son del 182 al 186 y que de manera general nos establecen las condiciones de trabajo de estos sujetos.

Refiriéndonos a estos artículos encontramos que en la exposición de motivos del proyecto de ley se dijo con todo acierto que "... uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza, se refiere a la rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo" y agrega que, "las disposiciones del artículo 123 Constitucional, no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir que ningún trabajador, cualquiera que sea la condición en que preste sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo".

Pero en seguida trata de justificar el contenido del artículo 185, el cual establece que una de las causas por las que el patrón puede dar por terminada las relaciones de trabajo es por la pérdida de la confianza, y rectifica diciendo que "... el proyecto considera que no es posible aplicar a los trabajadores de confianza el regulamiento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, porque si tal cosa se hiciera, dichos trabajadores quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su

existencia". Por estas consideraciones se adoptó una posición intermedia que consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no están reguladas por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, si no que será indispensable que exista y se prueben la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza.

Creemos que esta posición es de gran valor, ya que protege a los trabajadores de confianza de lo que en un momento dado se podría convertir en un abuso por parte del patrón, y que de alguna manera éste argumentaría la pérdida de esta, por tanto dejaría al trabajador sin defensa de sus derechos, pero con esta determinación, si en el juicio no se prueba el motivo que dió origen a la pérdida de la misma, la autoridad correspondiente deberá decidir si el despido es injustificado.

En los preceptos que establece la Ley de 1970 encontramos otro daño irreparable en contra del trabajador de confianza, que consiste en la negativa a la reinstalación, ya que de probarse el despido injustificado, el patrón se exime de la obligación de reinstalar al trabajador, toda vez que lo establece la fracción III del artículo 49 mediante el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, establece 5 excepciones que podrá hacer valer el patrón en el juicio laboral, cuando el trabajador ejercite la acción de la reinstalación. Si el patrón comprueba en el

juicio respectivo la excepción de que se trate, quedará eximido de reinstalar al trabajador.

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

- I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II.- Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por características de sus labores, está en contacto 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; y
- V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Refiriéndonos particularmente a los trabajadores de confianza, por ser estos el objeto de nuestro estudio, encontramos que la fracción tercera del precepto transcrito, hace nugatorio lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 185 que a la letra dice: "el trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refieren el capítulo IV del título segundo de esta Ley".

Dichas acciones a que se refieren el citado precepto son: la reinstalación en el puesto que desempeñaba el trabajador, o la indemnización con el importe de 3 meses de salario, si en el juicio correspondiente no comprueba la causa de la rescisión.

Además, el trabajador tendrá derecho, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente el laudo que haya condenado al patrón. Estas acciones las puede ejercitar el trabajador a su libre elección, con fundamento en lo que dispone la fracción XXII del artículo 123 Constitucional y el artículo 48 de la Ley reglamentaria.

Sin embargo, relacionando estas dos disposiciones, el segundo párrafo del artículo 185 y fracción III del artículo 49, no tenemos otra alternativa que terminar diciendo que la reinstalación del trabajador de confianza es jurídicamente imposible si el patrón no consiente en ella, y a lo que más puede ser condenado es a pagar las indemnizaciones que fija el artículo 50 y que son las siguientes para todos los trabajadores.

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

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excedieran de un año, en una cantidad igual al importe

de los salarios de 6 meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada año de servicio prestado; y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de 3 meses de salario de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

La regulación del anterior precepto legal para el pago de las indemnizaciones, establece el derecho en favor del patrón de elegir entre la reinstalación del trabajador o el pago de la indemnización. En esta forma significa que prácticamente el trabajador no tiene ningún derecho asegurado a la conservación del puesto, pues la reinstalación no es obligatoria sino solo facultativa porque depende de la voluntad de otro, y así, no podemos hablar de que exista estabilidad.

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

Es indudable que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las instituciones esenciales del derecho del trabajo, esto es, si el derecho laboral surgió con el fin de tutelar a los trabajadores, es innegable que para cumplir con los fines que tiene asignados, debe asegurar a los trabajadores por igual, la prolongación indefinida de la relación laboral y en consecuencia la permanencia ilimitada en sus empleos, ya que dicha permanencia implica la aplicación duradera de las normas de trabajo.

Por su parte el artículo 182 de la Ley de 1970 menciona lo siguiente: "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 los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

Vemos que la Ley en este artículo es más flexible con el trabajador de confianza, ya que les dá la libertad de apegarse a las condiciones que más les favorezcan y por consiguiente les dá el derecho de gozar de ciertas prerrogativas establecidas en esta misma, como es el aguinaldo, vales de despensa, etc.

Otro artículo que la Ley establece relacionado con los trabajadores de confianza es el 11 del cual se desprende lo siguiente:

Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la

empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

El maestro Trueba Urbina en su comentario que hace en la Ley Federal del Trabajo sobre este artículo considera que estos son los verdaderos trabajadores de confianza, por la actividad que desempeñan dentro de la empresa o establecimiento.

Para concluir con este inciso creemos necesario hacer referencia que la Ley de 1970 dentro de sus tantas modificaciones que fue necesario establecer, aumentó en su título sexto los trabajos especiales en los cuales se incluye el de los trabajadores de confianza y que son los siguientes:

- a) Trabajadores de Confianza;
- b) Trabajadores de Buques;
- c) Trabajo de los Tripulaciones Aeronáuticas;
- d) Trabajo Ferrocarrilero;
- e) Trabajo de Autotransporte;
- f) Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal;
- g) Trabajos de Campo;
- h) Agentes de Comercio y otros semejantes;
- i) Deportistas Profesionales;
- j) Trabajadores Actores y Músicos;
- k) Trabajo a Domicilio;
- l) Trabajadores Domésticos

- m) Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros establecimientos análogos;
- n) Industria Familiar;
- o) Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad.

3.5 Estabilidad en el empleo.

En nuestro trabajo, hemos hablado bastante, sobre una de las limitaciones a que se enfrenta el trabajador de confianza cuando es despedido de su trabajo injustificadamente, esta es la negativa a la reinstalación, y que como consecuencia, ocasiona la inestabilidad en este; razón por la cual también nos encontramos en la necesidad de mencionar dicho término, por este motivo, creemos apropiado establecer mas ampliamente este precepto.

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

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

Hemos dicho que la inestabilidad representa la inseguridad en el empleo, es decir, es el lado opuesto de la institución jurídica conocida con

el nombre estabilidad, institución ésta que tiene por objeto tutelar y proteger la subsistencia de la relación de trabajo.

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

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

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

empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación, pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia; esto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados o más bien constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo el amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad convertido en instrumento de dictadura de los empresarios".¹⁹

En la estabilidad del empleo existe un interés social y un interés económico, no solamente privativo del trabajador o del patrón, sino que alcanza a la propia producción. El trabajador al perder su empleo se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pesa, por ello, en forma directa sobre la sociedad y particularmente sobre la familia.

La industria, cuando existe un número considerable de trabajadores sin empleo, se resiente porque se afectan todas las demás actividades económicas. Esto es completamente comprensible, pues el trabajador en inactividad forzosa no percibe salarios y, por tanto, deja de ser un normal consumidor y productor de bienes.

Si nos detenemos a analizar que las características propias de la relación de trabajo, le encuadran dentro de las obligaciones de "tracto sucesivo", se deriva de ello su normal continuidad. Esta permanencia está

¹⁹TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo op. cit. p. 297.

revestida de una importancia extraordinaria desde varios puntos de vista: el Jurídico, el Económico y el Social.

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

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

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

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

La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos, y la segunda en su

seguridad y garantía; si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión.²⁰

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

Así, agrega este autor, existen regulaciones que establecen como norma el derecho de elegir entre la conservación del puesto y cierta indemnización, pero no es el trabajador quien elige, sino el patrón a la autoridad de trabajo. Este significa que prácticamente el trabajador no tiene ningún derecho asegurado a la conservación del puesto, pues la reinstalación no es obligatoria sino solo facultativa porque depende de la decisión de otro; en este caso tampoco se trata de efectiva estabilidad. Lo mismo ocurre cuando la ley o la jurisprudencia considere el conservar el puesto, como derecho de reincorporación que en determinados países es de posible ejecución forzosa y se transforma, en consecuencia, en un derecho a cierta indemnización".²¹

Como mencionamos anteriormente es obvio que la Ley debe admitir excepciones a la estabilidad; pero cuando se disponen tales excepciones en tan numerosos casos, se corre el riesgo que la excepción se

²⁰DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* op. cit. p. 226.

²¹KATZ, Ernesto. *La Estabilidad en el Empleo*. Palma. Buenos Aires, 1957. p. 3-4.

convierta en regla, como en el caso de los trabajadores de confianza, no podemos calificar esta medida como equilibradora de las relaciones capital-trabajo, y si nos oponemos a ella es porque consideramos que es contraria a la institución jurídica que analizamos. (Cfr. p. 85)

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

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

CAPITULO IV

SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

4.1 Determinación del concepto.

Como mencionamos en el primer capítulo, la denominación de trabajador de confianza no es una creación arbitraria de la Ley, sino que nace como producto de una realidad dentro de la empresa, como consecuencia del desarrollo tanto industrial como empresarial que va avanzando con el transcurso del tiempo, y por tanto, el patrón se ve en la necesidad de apoyarse en algunos trabajadores en los que deposita su confianza, con el fin de que estos realicen dentro de la empresa una actividad en franco apoyo con él.

También mencionamos, que estos trabajadores están dedicados a realizar una labor especial dentro de la empresa, y según el diccionario, estos serán todas las personas dedicadas a trabajos propios de oficina, o bien al servicio público, cuyas actividades son las de administración, fiscalización y vigilancia.

La palabra confiar, tiene en nuestra lengua el sentido de encargar, recomendar o bien fiar el cuidado de un determinado negocio. De donde podemos concluir que tener confianza en una persona será equivalente a hacerle partícipe de los secretos e intereses de uno mismo, llegando a tal grado esta asimilación entre los sujetos de la relación que, aquel en que se ha

confiado, en no pocas ocasiones, viene a sustituir al sujeto principal en sus funciones.

Reuniendo los términos trabajador de confianza podemos obtener la noción de éste diciendo que; son aquellos trabajadores que han despertado en el patrón el instinto de confiar en él y a quien por lo tanto, se podrán encomendar funciones especiales de la empresa como las de administración, fiscalización y vigilancia.

Encontramos que la Ley no determina lo que es trabajador de confianza, más sin embargo creemos necesario inmiscuimos en este significado, ya que estamos inmersos en dicha expresión. Así vemos que la Ley del 31 se refiere a estos en sus artículos 48 y 126 fracción X, y que la Ley del 70 ya contiene un apartado de dichos trabajadores en su título sexto, pero ni una ni otra nos expresan claramente sus alcances por tanto aquí cabe una pregunta ¿Se trata de varias categorías de trabajadores de confianza o es una sola?

La doctrina se inclina por rechazar en esta materia toda interpretación exclusivamente gramatical, fundándose en que las palabras no tienen un solo sentido, sino varios; nosotros creemos que el término de trabajador de confianza es uno solo, pero de él se pueden derivar diversas categorías como son las de dirección, administración, inspección, vigilancia, etc., así podemos poner como ejemplo que; la función de vigilancia, puede recaer en un velador o vigilante de la empresa, como también en el comisario

del consejo de administración o en el auditor de la contabilidad, pero es claro que la categoría de ambos no es la misma.

Al respecto el maestro Nestor de Buen expresa lo siguiente:

"la Ley se abstiene de precisar cual es el procedimiento para atribuir a determinados puestos una naturaleza confidencial tradicionalmente los puestos de confianza son clasificados en los contratos colectivos de trabajo, esto es correcto pero insuficiente, ya que lo único que se logra por medio de éste es sustraer a determinados puestos del régimen general sindical y especialmente, de la designación de sus titulares por el sindicato. Es claro que tratándose de un sindicato de empleados de confianza, fórmula que no ha tenido mayor aceptación, la designación quedaría a cargo de un sindicato, pero este debería ser ajeno al sindicato que representará a los demás trabajadores".²²

Vemos entonces, que el término es uno solo pero éste es flexible, ya que se extiende a varias actividades dentro de la empresa, los cuales van a depender, ya sea por el contrato colectivo de trabajo, por el sindicato o por el propio patrón, ya que estos saben mejor que nadie cuales puestos deberán ser de confianza y por consiguiente, la categoría de estos trabajadores se logrará por la naturaleza de sus funciones partiendo de la idea, de que su posición se originó por la necesidad de la empresa, para lograr su prosperidad, su éxito y el orden entre los trabajadores.

Para concluir con este inciso, nuestra opinión personal es-

²²DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del trabajo. 9a. ed. Porrúa. México, 1992. p. 420.

que obrero y trabajador de confianza no son sino diversas expresiones de un solo concepto, "trabajador", ya que si recordamos la definición sobre éstos podemos comprobar que es aplicable lo mismo a uno que a otro, por la razón de que ambos prestan un servicio material o intelectual, y así creemos que perteneciendo a un mismo concepto, deben ser regidos por los mismos estatutos.

4.2 Posición del Trabajador de Confianza.

Siempre se ha dicho que la Ley del Trabajo nació para dar protección e impartir justicia al trabajador, por esta razón, determinar la connotación jurídica del término ha sido preocupación principal en materia laboral, es por esto que creemos necesario recurrir a dicha Ley para situar al trabajador de confianza en el papel que desempeña dentro de una empresa.

Así vemos que, en toda relación de trabajo, existen dos clases de personas que intervienen directamente en su formación.

Por un lado la persona que, teniendo fuerza económica o capital suficiente para producir, contrata la fuerza de trabajo necesaria para ello, y por otro lado a quien desprovisto de bienes económicos suficientes ofrece su trabajo personal a cambio de una remuneración. A los primeros se les denomina patrones y a los segundos trabajadores, por lo tanto creemos necesario establecer los conceptos que la Ley nos dá de ambos para fijar de manera precisa, la situación del trabajador de confianza.

El concepto de patrón ha provocado muy poca dificultad, ya que casi todos los doctrinarios así como la Ley están de acuerdo con el.

El artículo décimo de la Ley, a la letra dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza el servicio de uno o más trabajadores".

¿Por qué mencionamos esta definición? Hay una razón muy importante, que dentro de los trabajadores de los cuales utiliza su servicio, encontramos los que lo van a representar, puesto que en muchas ocasiones le resulta difícil a éste realizar personalmente todas las actividades propias de su nivel, por lo que se ve en la necesidad de apoyarse en éstos trabajadores, en los cuales deposita su confianza.

Al respecto el artículo noveno nos dice: "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto."

Este precepto nos pone más en claro lo antes mencionado, ya que si la función que desempeña el trabajador es la de administrador queda claro que éste va a representar al patrón en la administración de la empresa, por lo tanto el concepto es el mismo pero la actividad es una de las tantas que se desprende de éste.

Podemos sintetizar la noción de los representantes del patrón, como aquellos trabajadores que en nombre de otro, ejercen funciones

de dirección o de administración, y que al realizar dichas funciones están representando a éste, pero debemos aclarar que la representación a que nos referimos es diferente a la que se refiere el Derecho Civil, pues para que exista y produzca todos sus efectos propios en materia laboral, es preciso que no haya un mandato conforme a las normas del derecho común, sino que bastará que una persona desempeñe cualquier trabajo de dirección o de administración en nombre del patrón para que sea considerada como representante patronal.

El mismo artículo noveno en su párrafo II nos menciona lo siguiente: "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".

Por lo que nos menciona este artículo en su segunda fracción, podemos establecer que dependiendo de la función que desempeñe el trabajador de confianza va a depender su posición dentro de la empresa.

El maestro Trueba Urbina nos hace el siguiente comentario en la propia Ley: "En los artículos 182 a 186 de nuestra Ley se señalan normas específicas para esta clase de trabajadores, a los cuales denomina de cuello alto, que si bien es cierto, no sienten las inquietudes de la clase obrera, eso no les quita su carácter de trabajadores frente a las empresas o patrones y por consiguiente se encuentran tutelados por la Ley del Trabajo", y los clasifica en: a) altos empleados; gerentes, administradores, directores, representantes del patrón; b) empleados de confianza en general, que son los propiamente

hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan este carácter se requiere que las actividades que desempeñen en la dirección, fiscalización y vigilancia dentro de la empresa y establecimiento sean de carácter general.

Encontramos en dicho comentario algunas discrepancias, pues como dijimos en el primer inciso de este capítulo, que el término del trabajador de confianza es uno solo, pero se puede aplicar a todas las actividades que, de manera general, existen dentro de una empresa, siempre que el trabajador que las realice, no esté inmiscuido en las labores de los obreros. (Cfr. p. 96)

Para complementar la posición del trabajador de confianza dentro de la relación de trabajo deben existir ciertos requisitos los cuales mencionamos anteriormente, estos se desprenden de la definición del artículo octavo que nos da la Ley sobre trabajador. (Cfr. p.p.3-4)

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

Al respecto encontramos tres elementos fundamentales para que se establezca la situación de dichos sujetos:

a) El trabajador debe ser una persona física, por tanto se

rechaza la posibilidad de que esta recaiga en una persona moral, ya que este siempre va a ser la empresa donde se va a prestar el servicio.

b) Esta persona física debe prestar un servicio personal, es decir, que este elemento se encuentre en situación de poner su fuerza, ya sea intelectual o material al servicio de un patrón, porque de lo contrario si se prestara por una tercera persona, la situación del segunda cambiaría y podría caer en otra figura que es el intermediario.

c) El tercer elemento que encontramos en la subordinación, y consiste en que el trabajador tiene que someterse a las órdenes del patrón, siempre que dichas órdenes no violen los preceptos de la Ley.

Al cumplir un trabajador con estos elementos, creemos que se puede situar en los diversos puestos y actividades que existen dentro de una empresa o establecimiento.

El doctor Miguel Borrel Navarro nos dice al respecto, que la verdadera situación de los trabajadores de confianza, es la que prevalece en algunos artículos de la Ley del trabajo, como son:

El artículo 363 donde dice que no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores.

El artículo 49 que les niega la reinstalación en caso de ser despedidos.

El artículo 183 que les niega el derecho al recuento en los movimientos de huelga.

El artículo 127 que los condiciona y los limita en la participación a las utilidades.²³

Nosotros consideramos más que la verdadera situación, estos artículos nos mencionan las limitaciones a que se encuentran sujetos dichos trabajadores, los cuales mencionaremos en un inciso aparte.

Concluimos diciendo que son trabajadores de confianza, todos aquellos en que se halle confiada la dirección, administración, fiscalización y vigilancia de la empresa, de cuya actividad depende la prosperidad, el éxito y orden que deben prevalecer dentro de ella; y por la misma razón, podemos incluir en esta misma categoría, al grupo de personas empleadas en trabajos personales del patrón dentro de la empresa, los cuales serán determinados por las necesidades del establecimiento, el cual, así como necesitan la confianza de los arriba mencionados, tienen la necesidad de otorgarla a toda una serie de trabajadores de menor categoría, como mensajeros secretarias, contadores, cajeros, etc., de cuyo celo y discreción depende el bienestar y progreso de la empresa.

4.3 Condiciones de los Trabajadores de Confianza.

²³ NAVARRO BORREL, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial de derecho mexicano del trabajo, 3ª. ed. Sista. México, 1992. p.p. 73-74

Dentro de este capítulo de trabajadores de confianza, también encontramos disposiciones referentes a las condiciones de trabajo para éstos, el régimen especial que fija dichas condiciones sobre estos sujetos, la contiene el título sexto, capítulo II de la Ley Federal del Trabajo vigente. Los preceptos legales que contienen este capítulo, y que reglamentan de manera especial la situación de los mencionados trabajadores, establecen ciertas condiciones mínimas que deberán regir a favor de éstos.

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

Este artículo nos establece que las condiciones a las que se encuentra sujeto el trabajador de confianza nunca pueden ser inferiores a los demás trabajadores que realicen una función semejante, este concepto nos pone en la idea que debe prevalecer sobre dichos sujetos el principio de igualdad y que por lo tanto los coloca a un nivel de identidad sobre aquellos que realicen una función igual o parecida, es decir que si dos trabajadores realizan una misma función o semejante, aún siendo de sexos opuestos, no debe de variar tanto el salario como las prestaciones entre unos y otros.

El maestro J. Jesús Castorena nos hace el siguiente comentario en relación a lo mencionado "si no medía contrato colectivo de trabajo o si mediando han sido excluidos de su aplicación, las condiciones de

trabajo se ajustarán al principio de igualdad del salario, al de la similitud cuando no se dé la igualdad, ya que que la Ley previene que las condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las establecidas al contrato colectivo de trabajo para trabajadores que desempeñen servicios semejantes, las condiciones de trabajo también se rigen por el principio del salario remunerador art. 5o. fracción XI y art. 182".²⁴

El artículo quinto nos dice lo siguiente: "las disposiciones de esta Ley son de orden pública, por lo que no procederá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal la estipulación que establezca:

Fracción XI.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficacia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideraciones de edad, sexo o nacionalidad."

El maestro Trueba Urbina en su comentario a este artículo en la Ley, nos menciona en el último párrafo: "las condiciones de trabajo pactadas, expresa o tácitamente, que contraríen a las mencionadas prevenciones de esta Ley, son nulas de pleno derecho y se entienden sustituidos por las disposiciones de la misma".

Vemos entonces claro que si no existe la igualdad, tanto en

²⁴CASTORENA J., Jesús. Manual del Derecho Obreiro op.cit. p. 187.

el aspecto económico como en el trato, entre trabajadores que realicen una misma función, la Ley contiene preceptos que protegen a aquellos sujetos que se encuentren en condiciones inferiores.

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

Una vez más creemos apropiado hacer referencia a la opinión que el maestro J. Jesús Castorena nos expone sobre dicho artículo: "si la empresa tiene celebrado contrato colectivo de trabajo, las condiciones de trabajo de éste se harán extensivas a los trabajadores de confianza, sin que puedan ser inferiores a las que establezca aquel contrato, art. 184. No obstante esa prevención, los trabajadores de confianza pueden ser exentos de la aplicación del contrato colectivo de trabajo, como se trata de un beneficio establecido por la ley en favor del empleado de confianza, debe suponerse que el sindicato y el patrón que celebran el contrato colectivo de trabajo, no podrán privarlos de él, si no cuentan con su consentimiento. Este consentimiento puede ser expreso o tácito; tácito cuando el empleado celebra contrato individual de trabajo con el patrón en el que se establezcan condiciones diferentes".²⁵

Esto significa que la Ley establece como condición mínima, que la empresa debe equiparar en el trato a los trabajadores de confianza con

²⁵Ibidem.p.p. 186-187.

los demás trabajadores, por lo que se refiere a los aumentos de salario, períodos vacacionales, prima de antigüedad, aguinaldo, y en general con todas las prestaciones consignadas en el contrato colectivo de trabajo, ya que conforme a lo que establece el artículo 184 que hemos transcrito, a los trabajadores de confianza únicamente se les excluirá de los beneficios que se consignen en el contrato cuando haya disposición expresa en ese documento.

Las disposiciones a las que nos hemos referido dan protección mínima a esos trabajadores, por tanto consideramos que si lo establecido en la Ley Federal del Trabajo son las normas mínimas aplicables a los trabajadores en general, esto nos indica que también son aplicables a los trabajadores de confianza.

Para concluir encontramos en los artículos antes descritos tres condiciones, las cuales consideramos que favorecen a los trabajadores de confianza, estas son:

- a) Que las condiciones de trabajo serán de acuerdo con la naturaleza e importancia de los servicios que presten;
- b) Que estas condiciones se extenderán de los contratos colectivos, salvo disposición en contrario;
- c) Que las condiciones de trabajo nunca podrán ser

inferiores a las que rigen para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

4.4 Prerrogativas y Limitaciones a los trabajadores de confianza.

Entendemos como prerrogativas: el privilegio o exención de que goza cualquier persona que desempeñe algún cargo o función que se le ha asignado de acuerdo a sus aptitudes, y que por lo tanto, adquiere ventaja sobre otras.

Dentro de lo que nosotros consideramos como prerrogativas para los trabajadores confianza, y las cuales son muy contadas, creemos que son las que van relacionadas con las funciones que desempeñan, como son las de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización, cuyas actividades las consideramos de una jerarquía más alta a cualquier otra que se desempeñe dentro de la empresa, estas funciones son: de mando, de revisión o de competencia profesional para sustituir al patrón en trabajos que normalmente desarrolla de manera personal; en capacidad de manejar con discreción información que es vital para la empresa; y honestidad para manejar el patrimonio de éste, es por esta razón que pensamos que dichas funciones tienen privilegio sobre las demás actividades que se desarrollen dentro de la misma.

Así vemos entonces, que las prerrogativas radican principalmente en las funciones que desempeñan los trabajadores de confianza, las cuales los ligan al patrón de una manera muy especial, por la cercanía que

tienen éstos en relación con sus negocios, estas funciones las describiremos más ampliamente en un inciso aparte. (cfr. p. 118)

Por otro lado, encontramos preceptos que fijan varias limitaciones, que en nuestra opinión colocan a estos sujetos en desventaja frente al patrón, en comparación con los demás trabajadores.

Analizando estas limitaciones y de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, encontramos en primer lugar que los trabajadores de confianza cuando han sido despedidos de su trabajo, de acuerdo con el artículo 49 de dicha Ley, no tendrán derecho a la reinstalación, y el patrón podrá quedar eximido de esta obligación mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la Ley de la materia; esta liberación del patrón para reinstalar al trabajador se encuentra determinada en la fracción III del artículo 49 de la mencionada Ley.

Según lo autores del derecho laboral y como también lo mencionamos en un apartado independiente, la estabilidad en el trabajo, es una prerrogativa de los trabajadores al poder demandar la reinstalación en el trabajo que desempeñaban y la irremediable obligación del patrón de hacer dicha reinstalación, a excepción de los trabajadores de confianza y los encuadrados en el artículo 49 de la ley.

Encontramos también en lo referente a la participación de las utilidades algunas limitaciones, las cuales están contenidas en las fracciones

I y II del artículo 127 de la Legislación, en la cual se manifiesta que los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participaran en las utilidades, este punto hace mención a los funcionarios a que se refiere el artículo 11 de la mencionada Ley, en segundo término encontramos que los demás trabajadores de confianza si participarán de manera limitada.

Una limitación más es la que se encuentra plasmada en el artículo 183 que dispone: "los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán considerados en los recuentos que se efectuen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley".

En relación a esto, en la exposición de motivos se dijo: "el artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores, no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales; los trabajadores han sostenido 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 frente a los empresarios. Por la misma razón sostiene también, los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello lo colocaría en 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".

Consideramos que las limitaciones al trabajador de confianza contenidas en dicho artículo, son hasta cierto punto razonables, ya que por la naturaleza de las labores que desempeñan, no resultaría aceptable que participen en la defensa de algunos intereses o derechos que son propios de los demás trabajadores, como son: pertenecer a sindicato de los trabajadores de la empresa; tomar parte en el recuento para determinar la mayoría de los trabajadores en caso de huelga, o ser representantes de los trabajadores en los organismos laborales. Pero no debe tomarse en el sentido de que los trabajadores de confianza no puedan constituir sus propios sindicatos, basándose en el principio de derecho que reza: "lo que no está prohibido por la ley esta permitido".

Por su parte el artículo 185 dispone: "el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47".

El artículo 186 lo complementa diciendo: "en el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él salvo que exista causa justificada para separación".

En referencia a este último punto, de la causal especial de

rescisión del contrato individual de trabajo por la pérdida de la confianza, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado lo siguiente:

"No consignándose en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no separarlos de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, pueda ser separado sin que justifique el patrón el motivo del despido" (Jurisprudencia, apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 81, p. 91).

"La pérdida de la confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo, debe entenderse fundada cuando existan circunstancias que sean motivo bastante para que, tomando en consideración la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, haya méritos para separar al trabajadores y sustituirlo por otra persona" (Ejecutoria. Quinta Epoca. Tomo XLIV. p. 4417)

Con lo anterior vemos que la pérdida de la confianza debe estar fundada y motivada con circunstancias que ameriten esa pérdida, y no la sola declaración del patrón de habérsela perdido al trabajador.

Es en estos preceptos donde creemos que radica el fundamento legal que socava y amenaza la estabilidad en sus empleos a los

trabajadores de confianza y de la cual hemos hecho hincapié, no consideramos fundada en derecho, la razón o espíritu del legislador para juzgar como causa de rescisión justificada la "pérdida de la confianza", por ser esto, un hecho eminentemente subjetivo del patrón que dá margen a muchas arbitrariedades en el desarrollo de las relaciones de trabajo. En otras palabras estos artículos tutelan lo contrario a lo que la estabilidad protege.

Para concluir con este inciso y de acuerdo a lo que mencionamos, los trabajadores de confianza se encuentran sujetos a las siguientes limitaciones:

a) Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores;

b) Estos no serán tomados en cuenta en los recuentos que se efectuen para determinar la mayoría en los casos de huelga;

c) Tampoco podrán ser representantes en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley;

d) También pueden ser excluidos de las condiciones de trabajo que se establecen en los contratos colectivos;

e) Además de las causales establecidas en el contrato colectivo del trabajo, tienen como causal especial la pérdida de la confianza aún cuando no coincidan con las causas justificadas de rescisión;

f) Cuando tomen el papel de representantes del patrón (directores, administradores y gerentes generales) no participarán en el reparto de utilidades;

g) Cuando se trate de trabajadores de confianza que no representen al patrón, participarán limitadamente en dicho reparto;

h) No tienen derecho a gozar de la estabilidad en el empleo.

4.5 Representantes del Patrón.

Para abordar en su totalidad el estudio de los trabajadores de confianza, debemos hacer referencia a los representantes del patrón, los cuales se encuentran encuadrados dentro del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

El mencionado ordenamiento considera como representante de éste a los directores, administradores y gerentes generales y por tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Con referencia a dicho precepto, debemos ser claros y pensamos que el concepto de representante deriva del contrato civil de mandato, por lo tanto, por ese lado no existe relación de trabajo, ya que mediante este tipo de contrato es cierto que se puede representar a una persona, pero la diferencia que existe entre el contrato civil y el contrato de trabajo es

que en el primer caso la representación es de carácter jurídico, en tanto que en el derecho del trabajo puede ser jurídico, económico o de trabajo.

Por esta razón la Ley Federal del Trabajo ha incluido dentro de sus normas una disposición jurídica, la cual ubica a los sujetos antes mencionados en la posibilidad de sustituir al patrón dentro de la empresa o establecimiento, por lo tanto dichas disposiciones rompen con los principios de derecho civil dentro del propósito de dar satisfacción a los requerimientos del trabajo, al respecto el maestro Roberto Muñoz nos comenta lo siguiente: "no debemos confundir como es frecuente, la representación con el mandato.

Nos encontramos que puede haber representación sin mandato. Representantes son, por ejemplo, el consejo de administración en la sociedad anónima, el ejercitante de la patria potestad, el tutor, el gestor oficioso, el corredor, etc., sin que esta representación haya sido generada por un contrato de mandato.

Establecida la posibilidad de que exista representación sin mandato, es fácil entender que los sujetos que tienen facultades de administrar y dirigir, precisamente por tener esas facultades, y sin que haya mandato, son representantes del patrón por ministerio de Ley y lo obligan en sus relaciones con los demás trabajadores.

Una forma concreta de como los representantes obligan al patrón, la prevén los artículos 51 fracción II y 52 de la Ley, que estipulan

como causal de rescisión de la relación de trabajo, por motivos imputables al patrón con la consecuente responsabilidad, el que el personal administrativo o directivo incurra, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas e injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador".²⁶

Vemos entonces, como con el simple hecho de que el patrón les otorgue a dichos trabajadores el deber de representarlo, estos pueden tomar las decisiones o determinaciones que consideren pertinentes y que por tanto de dichas decisiones, el patrón se encuentra obligado sobre las consecuencias que estas generen con los demás trabajadores.

El mismo artículo 11 también contiene en su desplegado que son representantes del patrón "las demás personas que ejerzan funciones de dirección o de administración de la empresa o establecimiento".

Observamos que no solamente los directores, administradores o gerentes generales son representantes del patrón, sino también aquellas personas que ejerzan solo en parte alguna de esas funciones, y por lo consiguiente el patrón también carga con la responsabilidad de las actividades realizadas por éstos.

Vemos claro que la razón de dar a estas personas la representación de la empresa por Ley, es que se encuentran en constante trato

²⁶MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II, 1ª. ed. Porrúa. México, 1983. p.p. 26-27.

con los demás trabajadores, y al tener las funciones de administración, tienen implícitas funciones de mando, de decisión, de revisión, de supervisión, de vigilancia, etc., y por tanto la conducta derivada de sus actividades debe de obligar a éste, por esta razón no puede desconocer la actuación de sus representantes al encontrarse tan claro en la ley.

Podemos concluir, que la noción de representante nace de una relación civil, y entre éste (directores, administradores, etc.) y representado (patrón) nace una relación de trabajo por mandato de ley, en tal efecto, bastará comprobar que se es director, administrador, gerente o que ejerza alguna de estas funciones para tomar el papel de representantes.

4.6 Funciones del Trabajador de Confianza.

Para terminar con este capítulo mencionaremos las funciones de los trabajadores de confianza, los cuales por el papel que desempeñan dentro de la empresa o establecimiento, dichas funciones revisten características muy especiales, y van acordes con dichos sujetos, por lo que existen razones suficientes para mencionarlas.

De acuerdo al precepto que establece el Diccionario de la Lengua Española, la palabra función significa: la capacidad de acción o acción de un ser apropiada a su condición natural o al destino dado por el hombre; o como acción de un empleo, facultad u oficio.

Entendemos de este precepto que la función que desempeña una persona debe de ir de acuerdo con su empleo u oficio, así entonces si hemos determinado que los puestos que desempeña un trabajador de confianza son; los de dirección, administración, fiscalización y vigilancia, son funciones muy específicas y que por esta razón, no cualquier trabajador las puede desempeñar.

El maestro J. Jesús Castorena nos da una descripción de estas funciones diciendo:

a) Función de dirección: son aquellas por las que se delega la realización de los fines de la empresa. La facultad incluye las demás labores de confianza;

b) Función de administración: cuando se delegan, se supone que el patrón se reserva las de dirección. El administrador tiene a su cargo el despacho de todos los negocios de la empresa;

c) Función de inspección: son de carácter técnico, tienen por objeto verificar que los trabajos de la empresa se ejecuten con sujeción a las prevenciones establecidas, ya dimanen de instrucciones expresas de la empresa, ya de la naturaleza de la profesión de los trabajadores;

d) Función de vigilancia: son, de todas las de confianza, las inherentes a la misma; consisten en delegar a una persona la custodia de todo

o parte del patrimonio y la observación de la conducta del personal, en relación con los intereses de la empresa;

e) **Función de fiscalización:** esta función consiste en averiguar la conducta de los trabajadores, en controlar los ingresos y egresos de una empresa, y en analizar y vigilar sus operaciones. ²⁷

El maestro Castorena nos dá un desplegado de las características de cada función, con el fin de ponernos más en claro el alcance de cada una de ellas, más sin embargo creemos apropiado mencionar una vez más, lo que nosotros expusimos en el primer capítulo de nuestro trabajo, en relación a dichas funciones, ya que aunque retomamos parte de lo mencionado por el maestro, encontramos más amplias las características de éstas:

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

b) **Funciones de inspección:** Estas funciones son de carácter técnico y tienen por objeto verificar que los trabajos de la empresa se ejecuten con sujeción a las instrucciones o normas establecidas para la realización del

²⁷J Jesús Castorena. Manual del Derecho Obrero op. cit. p. 192

trabajo de la empresa. Esta facultad de inspección comprende a todo trabajo en general, incluyendo el trabajo profesional, esto es, la persona facultada para ejercer funciones de inspección en general, será responsable ante el patrón de la buena o mala calidad del trabajo que realice el personal de la empresa.

c) **Funciones de vigilancia:** La función de vigilancia consiste en que el patrón delega a uno o más trabajadores la custodia de todo o parte del patrimonio de la empresa, abarcando esta función de vigilancia a la observación de la conducta de los demás trabajadores en relación con los intereses de la empresa, siendo por esto una función más característica del trabajador de confianza.

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

Para finalizar, encontramos también que son funciones de confianza aquellas consideradas como trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, por lo que creemos que éstas pueden ser las de secretaria, mensajero, chofer del mismo, etc., por la sencilla razón que el trabajo que desempeñan guardan una relación muy estrecha con el patrón.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Hablando en particular de la Ley de 1931, encontramos que, el artículo 4º aparte de definir qué debe entenderse por patrón, en su segundo párrafo alude a quienes se consideran representantes del mismo, y si dichas personas se encuentran sujetas aun contrato de trabajo, debemos deducir que los representantes del patrón tambien son trabajadores.

SEGUNDA.- El artículo 48 de la Ley de 1931 de manera expresa ya contiene las palabras empleados de confianza permitiéndoles beneficiarse con las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo. Con ello se reitera la idea del Legislador del 31 al apreciar como trabajadores a los hasta entonces denominados empleados de confianza.

TERCERA.- Por su parte el artículo 87 de la mencionada Ley, al indicar la forma de pago, fija para "los demás trabajadores" el pago de sus salarios, como período máximo cada quince días, es indiscutible que dentro de este periodo se esta hablando de los trabajadores de confianza.

CUARTA.- El artículo 174 de la Legislación del 31 sujeto a este estudio, se refiere de manera expresa a "puestos de confianza", estando este artículo dentro del capítulo XVI, que se titula "del trabajo ferrocarrilero", alude a que serán dichos puestos los que se establezcan en los contratos colectivos de trabajo, de tal suerte que si la misma ley los situa dentro y con los beneficios del mencionado contrato, podemos deducir que los considera en cierto modo como trabajadores igualmente.

QUINTA.-Refiriéndonos a la Ley de 1970, un aspecto que creemos importante es en relación al artículo 9º, el cual menciona los casos en que a un trabajador se le considera como de confianza, sin dar una definición apropiada de éstos, por esta razón proponemos que este artículo se reforme, de tal manera que se introduzca una definición sobre los mencionados trabajadores, para que así dejen de existir errores de interpretación que tanto daño han causado a éstos.

SEXTA.- Encontramos también, que la Ley a través del tiempo, reconoce de manera expresa la situación imprecisa en que el trabajador de confianza se ubica, por lo que creemos injusta, y que por lo tanto, contraría el principio fundamental del artículo 123 constitucional, por lo que proponemos que los artículos de la Ley de 1970 (49,127,183,185, 186), que socaban las garantías y derechos de estos sujetos, sean sometidos a un estudio para tratar de ajustarlos a los preceptos establecidos en dicho artículo de la Constitución.

SEPTIMA.-Consideramos que resulta injusto por diversas causas la situación del trabajador de confianza, pues si bien es cierto, que al trabajador sindicalizado la Ley le otorga la estabilidad en el trabajo, pudiendo ejercitar su derecho, y en su caso poder solicitar la reinstalación, bajo las mismas circunstancias, si llega a probar que su despido fue injustificado, no así al trabajador de confianza, quien de manera expresa, la Ley le impone esta limitación, pues determina como causal específica para este tipo de trabajadores la pérdida de la confianza, colocándolo nuevamente en desventaja con los demás trabajadores, por lo que consideramos necesario proponer que, cuando se pruebe que su despido fue injustificado se le otorguen las garantías suficientes para que dicho trabajador pueda lograr la

reinstalación en su trabajo, y así, evitar serias arbitrariedades por parte del patrón en perjuicio de éstos.

OCTAVA.- Así consideramos, que la fracción tercera del artículo 49 de la multicitada Ley de 1970, que a la letra dice: el patron quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de la indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los siguientes casos: fracción III En los casos de los trabajadores de confianza constituye una regla de aplicación general para todo trabajador de confianza, pues no entendemos, por qué si la Ley por una parte considera que el trabajador de confianza es trabajador, pero sometido a una reglamentación especial, no lo protege en aquello que es común a éste, como por ejemplo continuar en su trabajo.

NOVENA.- Por lo tanto proponemos que se introduzca dentro de la ley, una modificación para el trabajador de confianza que establezca para éste la reinstalación obligatoria, o en su defecto, una indemnización mayor a la establecida por la Ley, que vaya de acuerdo a una tabla prefijada en razón a la antigüedad y en relación a su categoría o nivel, salvaguardando sus intereses como trabajador y que le permita reubicarse dentro de otro empleo.

DECIMA.- Por último, vemos que son susceptibles de considerarse como trabajadores de confianza, a aquellos que desarrollan trabajos personales del patrón ocupando puestos clave en las áreas secretarial y legal, finanzas y control, investigación y desarrollo personal, producción etc., Desde luego, estos trabajadores deben reunir como atributos personales: competencia profesional para sustituir al patrón, discreción absoluta para manejar

información confidencial de éste, así como honestidad para manejar el patrimonio de la empresa.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALMANZA PASTOR, José Manuel. Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo. Helástica, Argentina, 1979.
- 2.- BALTICOS. Nicolas, Derecho Internacional del Trabajo. Tecnos , Madrid, 1977.
- 3.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1979.
- 4.- BERRUM MUCEL. Raul, Actual Jurisprudencia del Trabajo . México, 1977.
- 5.- BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985.
- 6.- J. CASTORENA, Jesús. Manual del Derecho Obrero. 6ª. ed. s/ed. México, 1973.
- 7.- CAVAZOS FLORES. Baltasar, El Artículo 123 Constitucional. Mexico, 1976.
- 8.- CAVAZOS FLORES. Baltasar, Las 500 Preguntas mas usuales sobre Temas Laborales. Trillas. México, 1992.
- 9.- CAVAZOS FLORES. Baltasar, Los Trabajadores de Confianza. Trillas . México, 1993.
- 10.- CLIEMENT BELTRAN, Juan. Formulario de Derecho del Trabajo. Esfinge. México, 1990.
- 11.- DAVALOS , José. Derecho del Trabajo. 3ª. ed. Porrúa. México, 1990.
- 12.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. 8ª. ed. Porrúa. México, 1992.

- 13.- DE LA CUEVA. Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. T.I 10ª ed. Porrúa. México, 1967.
- 14.- DE LA CUEVA .Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.T. .1 8ª. ed. Porrúa. México, 1990.
- 15.- DE LA PEÑA . Sergio, Trabajadores y sociedad en el siglo xx. México, 1987.
- 16.- DEVEALI . mario, Tratado de derecho del Trabajo . 2ª. ed. la ley. Argentina, 1972.
- 17.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 17ª. ed. Porrúa. México, 1990.
- 18.- KATZ, Ernesto. La Estabilidad en el Empleo. Palma. Buenos Aires Argentina, 1957.
- 19.- NAVARRO BORREL. Miguel, análisis práctico y jurisprudencial de derecho mexicano del trabajo. 3ª. ed. Sista. México, 1992.
- 20.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de trabajo comentarios y jurisprudencia. México, 1985.
- 21.- TOLENTINO GUTIERREZ . Ismael, A cerca de la Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo del Trabajo. Porrúa. México, 1982
- 22.- TRUEBA URBINA. Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª. ed. Porrúa. México, 1981

LIGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 98ª. ed. Porrúa. México, 1993.
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1931. 3ª. ed. Información aduanera de México. México, 1951

- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970, 69ª. ed. Porrúa. México. 1989.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970. comentada por Alberto Trueba Urbina, Porrúa. México,1992.

OTRAS FUENTES

- 1.- Diccionario Juridico Mexicano. Porrúa. 3ª. ed , México, 1989.
- 2.- Diccionario de Derecho Positivo Mexicano. Obregon y Eredia . 1ª. ed., México, 1982.
- 3.- CALLEJA GARCIA Hernando. Enciclopedia Laboral 2ª. ed.. Barcelona. 1956.
- 4.- "Naturaleza del Contrato de los Altos Empleados". Revista de Derecho. vol. 52, Bolivia, 1967.
- 5.- "Empleados de Confianza." Revista Nacional de Jurisprudencia. Estrados . V. 2, Venezuela, 1963.