

157
207



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

" FACULTAD DE DERECHO "

**SINDICALIZACION DE LOS TRABAJADORES
DE CONFIANZA EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MAURICIO ESPINO DURAN

MEXICO, D. F.

1996.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

**A MIS PADRES, GABRIEL ESPINO
CRUZ Y MARÍA ISABEL DURÁN DE
ESPINO, con amor y respeto por haber
sido mi guía a lo largo de mi vida y por
alentarme en la culminación de esta
profesión.**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO Y A LA
FACULTAD DE DERECHO, por
haberme dado la oportunidad de estar
dentro de sus aulas.**

**A LA LICENCIADA MARÍA
ANGÉLICA SÁNCHEZ
OLVERA, por su calidad humana,
paciencia y su valiosa ayuda que
me llevó a la culminación de esta
tesis.**

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	I

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL SINDICATO

1.1	Concepto de sindicato.	1
1.2	Diferencia entre sindicato y coalición	5
1.3	El movimiento sindical en algunos países europeos	8
1.3.1	Inglaterra	8
1.3.2	Italia	12
1.3.3	Francia	15
1.4	El movimiento sindical en América	19
1.4.1	Estados Unidos de Norte América	19
1.4.2	El sindicalismo en México.	24
1.4.3	La casa del obrero mundial	34

CAPITULO II

LOS SUJETOS EN LA RELACIÓN LABORAL

2.1	Definición de derecho del trabajo.	38
2.2	La relación de trabajo	41
2.3	Los sujetos de la relación de trabajo	47
2.3.1	El trabajador	49
2.3.1.1	El trabajador de base o de planta	57
2.3.1.2	Trabajador de confianza.	62
2.3.2	Patrón	72
2.4	Clases de trabajadores	79

CAPITULO III

**EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL SISTEMA
JURÍDICO MEXICANO**

Pág.

3.1	La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 191784
3.2	Ley Federal del Trabajo de 193186
3.3	Ley Federal del Trabajo de 197096
3.4	Ley Federal del Trabajo de 1980	102

CAPITULO IV

**EL TRABAJADOR DE CONFIANZA ANTE LA
LEGISLACIÓN LABORAL**

4.1	Funciones del trabajador de confianza.108
4.2	Los derechos del trabajador de confianza con sujeción a la Ley Federal del Trabajo	111
4.3	La estabilidad en el empleo del trabajador de confianza	124
4.4	La posibilidad de establecer sindicatos de confianza.131

CONCLUSIONES.	137
-----------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.	139
-----------------------	-----

INTRODUCCIÓN

El propósito fundamental de éste trabajo, es realizar un estudio sobre la posibilidad que tienen los trabajadores de confianza de constituir sus propios sindicatos.

Encontramos que el trabajador de confianza por el simple hecho de pertenecer a la clase trabajadora, se le engloba dentro de una gran normatividad que le permite formar sindicatos, y como no les esta prohibido formarlos, puede constituirlos sin contravenir a nuestro derecho positivo.

De la misma forma se alcanza vislumbrar la importancia de estos sindicatos para los de confianza, en virtud de que se constituirían para el estudio y defensa de sus propios intereses.

El presente trabajo lo desarrollamos en cuatro capítulos, el primero nos ocupa sobre los antecedentes del sindicato, en el segundo los sujetos en la relación laboral, el tercero el trabajador de confianza en el sistema jurídico mexicano, en el cuarto el trabajador de confianza ante la legislación laboral.

Por lo expuesto con antelación revela mi interés en este tema de gran importancia la

sindicalización de los trabajadores de confianza,
dándome oportunidad de conocer un poco más de
esta inmensa rama de Derecho del Trabajo.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES DEL SINDICATO.

1.1. CONCEPTO DE SINDICATO.

Existen varios conceptos del significado de sindicato donde se pueden observar varios criterios de distintos autores, nosotros creemos conveniente señalar la etimología de la palabra sindicato, antes de dar un concepto del mismo.

La palabra sindicato procede de la "raíz idiomática de sindicato, derivada de síndico y de su equivalencia latina Syndicus, se encuentra en el griego Syndicos, vocablo compuesto de otros dos, que significaban "con justicia". Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz síndico retuvo, en la lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante y los representados, surgió el Syndicat francés, del cual es traducción adoptada sindicato". (1)

Sobre el concepto de sindicato pueden mencionarse entre otros, el que da Manuel Alonso

1. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VI, 21a edición, Helicón. Argentina 1989, P.P. 436

Gracia cuando dice que el sindicato es "toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, continua con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo".(2)

La definición que proporciona el maestro Alfonso García, es muy completa toda vez que señala quienes pueden formar sindicatos, así como el objetivo de los mismos, pero es necesario decir que esta definición no es nada concreta y que el autor no concretiza para definir al sindicato.

Néstor De Buen L. conceptúa al sindicato al señalar que "es la persona social libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase". (3)

De la anterior definición podemos señalar que es directa y sencilla, es decir, que va al punto de lo que es el sindicato: quienes pueden formarlo y para que es constituido.

2. ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, 4a edición; Ariel, España 1973; p.p.166

3. BUEN LOZANO, Néstor De. Derecho del Trabajo, Tomo II, 9a edición, Porrúa, México 1992, p.p.725

Para Mario De la Cueva el sindicato es "un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: "Justicia al trabajo".(4)

El maestro De la Cueva en su definición de sindicato narra los motivos que dieron origen al sindicalismo y la importancia del mismo, por lo que nosotros creemos que esta definición es histórica, pero esto no quiere decir que deja de ser importante para nuestra época, toda vez que los hechos que se reflejaron en el pasado siguen siendo del presente y por ende deberán de formar sindicatos para defender al trabajador.

Eugenio Pérez Botija define al sindicato como "una asociación, de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales". (5)

Nosotros consideramos que los autores antes mencionados al definir al sindicato

4. CUEVA, Mario De la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 7a edición, Porrúa, México 1993, p.p. 251-252.

5. PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo, 6a edición, Tecnos. España 1960, p.p.376

coinciden al señalar que el mismo se forma con trabajadores o patrones con el único fin de defender sus intereses respectivamente, por lo que nosotros nos adherimos a la definición que da nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor por considerarla de una gran trascendencia jurídica, es decir que no distingue profesión u oficio , simplemente señala que deberá ser trabajador para formar un sindicato.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo vigente define al sindicato como la "asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio , mejoramiento y defensa de sus intereses".

Creemos importante señalar que aludiremos dentro de este trabajo a la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, en algunos puntos específicos por considerar que es de suma importancia y complemento del presente tema; en la inteligencia de que el presente trabajo versa sobre la Ley Federal del Trabajo.

Así pues, el artículo 67 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático define al Sindicato de la siguiente forma: " Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia,

constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

De esta definición podemos comentar que de igual forma el sindicato es una asociación de trabajadores, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; pero difiere esta definición a la que da la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que incluye una frase " que laboran en una misma dependencia" lo cual quiere decir que estos sindicatos quedan circunscritos a solamente uno por dependencia.

1.2 DIFERENCIA ENTRE SINDICATO Y COALICIÓN.

Al hablar de las diferencias entre sindicato y coalición habrá que decir que tienen profundas variaciones y que éstas determinan el significado para la vida jurídica laboral de nuestro derecho adjetivo.

Hay que empezar por señalar que el artículo 123 de nuestra Carta Magna en su fracción XVI consagra el "derecho que tienen los obreros así como los empresarios para poder unirse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales,

etcétera". Este precepto es el fundamento para que nuestra Ley adjetiva conceptúe al sindicato.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 354 consagra que "la ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones". Asimismo en su artículo 355 señala que coalición "es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

Antonio Buenrostro Cisneros, hace una anotación importante al considerar a las coaliciones que "constituyen el primer paso que dan los trabajadores para la formación de sindicatos".(6)

Es oportuno aludir al sindicato, en el capítulo anterior señalamos el concepto de sindicato y solamente nos resta por decir que el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo establece que "los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa".

Dadas las diferentes concepciones de lo que es sindicato y coalición es necesario señalar

6. BUENROSTRO CISNEROS, Antonio. La sindicalización en la Nueva Ley Federal del Trabajo, Talleres de Impresiones Rodas, México 1974 p.p. 23

las diferencias de cada una, algunas de ellas se desprenden de los mismos conceptos como veremos ahora mismo.

Cavazos Flores, apunta que:

- a) "La coalición es transitoria, y
- b) No requiere de registro , ya que se
- c) Forma para la defensa de intereses comunes y
- d) Se puede constituir con dos trabajadores o patronas". (7)

Hay quienes señalan que además "la coalición en un acuerdo tomado por sus integrantes respectivamente".(8)

Por lo que hace al sindicato:

- a) "Es una asociación de trabajadores o patrones "(9)
- b) "Es permanente, y
- c) Requiere de un registro ante las juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo; cabe señalar que Cavazos Flores considera demagógico el

7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, 6a edición, Trillas, México 1989 p.p.251

8. *Idem*

9. BUENOSTRO CISNEROS, Op. Cit. p.p.23

contenido del artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo ya que si se requiere de dicha autorización para su registro y funcionamiento.

d) Se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y

e) Para formarse se requiere de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones".(10)

No hay que olvidar que la coalición de trabajadores "no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo ya que éste corresponde siempre a los sindicatos obreros pero en cambio la coalición de trabajadores es la titular precaria del derecho de huelga, es decir que la coalición de trabajadores no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni su revisión, ni tampoco su cumplimiento por no ser titular de dichos contratos."(11)

1.3 EL MOVIMIENTO SINDICAL EN ALGUNOS PAÍSES EUROPEOS

1.3.1. INGLATERRA, Puede considerarse a Inglaterra, país donde dio inicio la Revolución

10. CAVAZOS FLORES, Op. Cit. p.p. 251

11. *Ibidem*, p.p. 252

Industrial del siglo XVIII, como la cuna del movimiento sindical, es allí donde surgieron a fines del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX las primeras asociaciones obreras.

Como es natural los orígenes de este movimiento se circunscriben a los países de desarrollo industrial; los trabajadores van comprendiendo poco a poco que su fuerza reside en su unidad por lo que " los sindicatos británicos se formaron espontáneamente como organizaciones locales y no como parte de un movimiento nacional".(12)

Algunos de los dirigentes fueron inspirados en sectas religiosas, por lo que esta influencia se advierte en el movimiento sindical británico, además de llevar la huella de la lucha por su reconocimiento, símbolo de esta lucha es la historia de los Mártires Tolpuddle que en sentencia fueron deportados en 1834 al haber intentado difundir el sindicalismo entre los trabajadores agrícolas.

En Inglaterra podemos encontrar el primer sindicato con los Trade Unions, el origen de éstos es indefinido, pues son relacionados con asociaciones ilícitas que se desarrollaron conjuntamente al impulso del capitalismo. En

12 GUERRERO, Esmerio. Relación Laboral, Porrúa, México 1971, p.p. 134

1799 se expidió la ley que prohibió las organizaciones sindicales y desde ese entonces hasta 1825 en que se reconsideró la actitud oficial.

En 1825 se expidió en Inglaterra la llamada Peel's Act que consagraba la libertad de asociación con fines de defensa profesional, limitada dicha libertad a la discusión de salarios, horario y condiciones de trabajo, permitiendo el derecho de huelga y autorizando los contratos colectivos de trabajo.

Entre 1825 y 1875 los sindicatos tuvieron que soportar constantemente la presión legal, en 1875 se expidió la Ley sobre Conspiración y Protección de la Propiedad, en que se sostenía que ningún acto cometido por un grupo de trabajadores para fomentar un conflicto de trabajo debería ser sancionado, a menos que se tratara de un acto que podría juzgarse como criminal si fuere cometido por un individuo.

*Se autorizó la organización de piquetes pacíficos para el caso de huelga, los que quedaron por fin reglamentados con motivo de la Ley sobre Conflictos de Trabajo de 1906, antes de que concluyera el siglo XIX apareció una nueva forma de sindicalismo que agrupa a los trabajadores no calificados.

Desde comienzos del siglo XIX hasta que estalló la guerra de 1941, continuó la lucha de los sindicatos, lucha que se realizaba en el terreno legal pues se establecían condenas de pago de daños y perjuicios en contra de los sindicatos y aunque estuvieron protegidos contra procesos criminales, no lo estaban contra posibles embargos como resultado de las condenas en materia civil".(13)

Los sindicatos también tuvieron que luchar en el campo político al no tener el apoyo de los representantes de los grandes partidos políticos que entonces existían, por lo que decidieron fundar el Comité de Representación Laborista resultando que posteriormente se transformara en el Partido Laborista.

Así vemos que aunque en su origen los "trade unions" fueron apolíticos, con el tiempo se vieron orillados a entrar a ese terreno.

*En la Gran Bretaña la mayoría de nosotros estamos convencidos, especialmente desde 1918, de que los sindicatos son el centro más valioso alrededor del cual se puede constituir un partido socialista activo, y puesto que creemos que el desarrollo de los acontecimientos ha disminuido profundamente la distancia que

13. *Ibidem* pp.136

existía entre el partido conservador y el liberal, pensamos que los sindicatos que restringen su propósito fundamentalmente al dominio de los empleos, tarde o temprano crearán a las empresas y a los hombres de Estado problemas de imposible solución dentro del marco de capitalismo si los sindicatos continúan creciendo en número y en poder".(14)

1.3.2. ITALIA Durante el siglo XIX, encontramos en Italia fenómenos semejantes a los que ocurrieron en los demás países europeos, es necesario resaltar que para éste país resultó más importante la desaparición de los gremios por que ellos llegaron a obtener el florecimiento más espectacular y fueron los que prácticamente fungieron como modelo, pueden señalarse durante el régimen corporativo. Dentro de la época corporativa observamos la superación de la libertad sindical expedida en la Ley de 1924. Dos años después, el 3 de abril de 1926, se expidió la Ley de Disciplina Sindical que establece el reconocimiento legal de una sola asociación para cada profesión, bajo control y protección del Estado. Esta asociación representaba a la categoría profesional, entendida no precisamente en relación al oficio o profesión, sino

14. HAROLD J. LASKI, Joseph. Los sindicatos de la nueva sociedad, 3a edición, Fondo de Cultura Económica, México 1975, p.p. 11

diferenciando los patronos de los trabajadores y de las profesiones liberales.

El sindicato al ser reconocido por el estado tenía un poder tributario y la facultad de reglamentar los intereses profesionales.

El totalitarismo que caracteriza al régimen corporativo se pone de manifiesto en la Carta de Trabajo de 1927 en la que demuestra la doctrina de que el Estado se encuentra sobre el individuo y sobre las organizaciones, es decir exhibe toda ideología fascista. Los sindicatos que se autorizaban quedaban divididos en cinco categorías económicas: la agricultura, el comercio, la industria, el crédito y seguros y por último los artistas y profesionales; al desaparecer los gremios se advierte una influencia política en los sindicatos.

Es comprensible la característica totalitaria del sistema, si observamos que, para los dirigentes sindicales, se exigía que tuvieran garantías de capacidad, de moralidad y la última y más importante de una sólida fe nacional. En 1943 cae el régimen fascista desapareciendo también esa organización, en el año siguiente se pretendió elaborar el llamado Pacto de Roma que proclamaba la unidad sindical con la influencia de la mentalidad

norteamericana, esta unidad tuvo una existencia poco duradera ya que el Plan Marshall fue aprobado por el grupo cristiano y repudiado por los comunistas con lo que se rompió la aparente unidad y dando paso a que volvieran aparecer tres grandes centrales: socialista, católica y comunista.

"En Italia como en Francia, inicia el panorama del sindicalismo mundial, la central católica no exige convicción religiosa alguna en sus miembros y acepta un socialismo moderado; pero como mas del 50% de los sindicatos son comunistas, las otras organizaciones no planean luchas abiertas en que correrian el peligro de perder y se orientan más bien a la obtención de finalidades económicas.

Los sindicatos católicos y socialistas desean el fortalecimiento de la economía Italiana, en tanto que los comunistas ven con simpatía el hundimiento económico del país, pues con ello suponen que podrá advenir el régimen al que han aspirado desde los impulsos iniciales de Marx. Sin embargo, en los últimos años, hemos notado cierta discrepancia de criterios cuando han chocado las tesis del comunismo ruso, como hoy se practica, con el

extremismo italiano soñado por algunos ilusos".(15)

La unidad sindical resulta imposible para Italia como para Francia, por el hecho de que dentro de la unidad de las organizaciones no es posible impedir la influencia de doctrinas políticas o religiosas.

1.3.3. FRANCIA. Con el advenimiento de nuevas ideas y con el surgimiento de una civilización diferente , nace también la necesidad de desaparecer todo aquello que chocase con deseos de superación tan arraigados en la conciencia de todos los hombres. Es por ello que en 1789 aparece la Revolución Francesa como una respuesta del hombre para detener las injusticias del ser humano.

En los inicios de la revolución francesa, se establece que el Estado debe mantenerse ajeno a los debates del trabajo y no debe intervenir, cualquiera que sea, sobre la organización del trabajo. También se determina que la Ley Natural, estriba en la libre concurrencia y por lo tanto, se encuentra prohibida y considerada como delito toda coalición entre empresarios, obrarios, comerciantes y artesanos.

15. GUERRERO Eucherio. Op., Cit., pp.110-111

Con estos principios y en nombre de la libertad de trabajo, se niega al individuo la facultad de asociarse y el Estado se declara extraño a las contrataciones privadas.

En nombre de otra libre concurrencia, se pone a los trabajadores a la voluntad de los empresarios, por lo que los primeros levantan objeciones y graves inconvenientes. A pesar de que se arraiga en las conciencias, provocan la suspensión de las corporaciones de toda Europa, con lo que se constituyen en la substancia de las posteriores ideas liberales, produciendo en la práctica muy graves daños a la economía nacional y mundial, aunque realizan diversos intentos para eliminar las corporaciones, la supresión se logra de un modo definitivo, con la promulgación de la Ley Chapelier, el 14 de junio de 1791, en cuyo artículo primero, se establece lo siguiente: "siendo la eliminación de toda especie de corporación del mismo estado social o profesión una de las bases de la constitución, queda prohibido restablecerlas con cualquier pretexto que sea". (16)

La citada Ley Chapelier, origina que la desaparición de la corporaciones se prolonguen

16. SAINT LEON, Martín. Historia de las corporaciones de oficio. Bibliográfica, Argentina 1947, p.p. 449

hasta casi terminar el siglo XIX, en el que primero, se desconoce expresamente el derecho de asociación profesional y posteriormente, se toleran las agrupaciones que se forman, las cuales, en realidad persiguen fines de ayuda recíproca entre los trabajadores.

"El 21 de marzo de 1884 se expidió la Ley conocida como Waldeck Roussau, a la que informan tres principios fundamentales:

1.- Consagrar la libertad de asociación sin permiso previo y sólo mediante el cumplimiento de algunas formalidades.

2.- Otorgar a las asociaciones profesionales plena capacidad civil;

3.- Sostener el principio de libertad de asociación o sea el reconocimiento de ser voluntaria la pertenencia a alguna asociación profesional". (17)

Después de la tolerancia y el progresivo reconocimiento del derecho sindical que permite la construcción de los sindicatos modernos, aparecen las tres grandes centrales obreras actuales, cada una de ellas se compromete con una ideología: La Confederación Central del

Trabajo (C.G.T.), sujeta a los comunistas de la Fuerza Obrera (F. O.) de tendencia social, y la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos.

Se subraya que la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos no reúne en su seno únicamente a trabajadores que tengan la creencia religiosa de cristianos, sino que acepta a cualquier trabajador que acepte los principios del sindicato sin tomar en cuenta la convicción religiosa que tenga.

No obstante de que los tres sindicatos franceses conservan una preocupación común por los problemas económicos y tienen su origen en el Consejo de Economía de Francia, se observa una repugnancia para formar parte del senado, por que con ellos otorgan colaboración al régimen capitalista.

Finalmente, en la estabilización del país que lleva en sí medida de austeridad, no se adquiere que únicamente tenga como apoyo los sindicatos de trabajadores, quien aparte de afirmar su posición anticapitalista, sostienen la separación de los aspectos sindicales de los políticos y la preferencia del interés colectivo sobre el individual.

1.4 EL MOVIMIENTO SINDICAL EN AMERICA

1.4.1 ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA. Es indudable que el sindicalismo norteamericano constituye la expresión más evidente de un sistema sindical de gestión, es decir, busca mejores condiciones salariales y de trabajo en general, siempre y cuando el sistema capitalista se sostenga de una manera absoluta.

Al igual que en Inglaterra, los sindicatos son considerados como conspiración criminal; no obstante que esta imposición es disminuida gracias a una determinación de la Corte Suprema de Massachusets en 1842. La citada resolución tiene una corta vida dado que en 1917 por causa de la rápida expansión industrial, los trabajadores representan un peligro para el Estado; por ello una vez que los tribunales tienen el conocimiento del creciente desarrollo de sindicalismo, su primer impulso es ayudar a los patrones. En este orden de ideas un patrón que se encuentra ante la amenaza de un huelga, concurre a un juzgado y luego de una audiencia sumaria, consigue un mandato de la Corte que le prohíbe al sindicato hacer uso del derecho de huelga, lo cual pone en evidencia el proteccionismo de los norteamericanos hacia el patron dejando a la

deriva a los sindicatos y junto a ellos a todos sus agremiados.

La defensa hacia el patrón se mantiene hasta el año de 1932, cuando al expedirse la Ley Morris-La Guardia, se elimina de manera substancial, la facultad de los tribunales en materia de conflictos obreros patronales y la única parte que sale beneficiada son los patrones.

"Esto se daba como reflejo de la crisis económica de marzo de 1931, en que la cifra de trabajadores había descendido al 55.1% de promedio de 1926.; el número de trabajadores parados se estimaba entre 12 y 14 millones; los salarios bajaron a 33.4% del nivel anterior a la crisis; lo precios a 60.2% y los precios de los productos agrícolas a 40.9%. Más tarde le legislación de urgencia buscó la recuperación". (18)

En esta misma época comienza una nueva era de la historia norteamericana y prueba de ello es la Ley Taft-Harley, aprobada en el 80o. Congreso de Trabajo de Guerra, se introdujeron modalidades en el sistema, como fue la creación, a través del Estado, de un servicio federal independiente de mediación y conciliación, cuya intervención fue cooperación

18. MAYER, Juan. Trajectory del pensamiento político. Fondo de Cultura Económica, México 1976, pp. 288

para la solución de conflictos laborales que amenazaban la suspensión del intercambio comercial. De igual forma constituyó novedad la intervención del presidente en los casos de emergencia nacional que se provocaron por conflictos relativos al trabajo y finalmente, se encontraron como preceptos legales importantes los concernientes en la ejecución de pagos a dirigentes sindicales, boicots y otras combinaciones ilegales por parte de las agrupaciones obreras; disminuciones con respecto a construcciones políticas por parte de los sindicatos, irónicamente la Ley Traft-Hartley fue para proteger la libertad del trabajador.

En diciembre de 1955, bajo la presidencia de George Meany, se unifica la Federación Americana del Trabajo y el Congreao de Organización Industrial (A.F.L.C.I.O.), dando fin a la división del movimiento obrero y formando una única Central; en cuyo programa se observa la tendencia sindical norteamericana, consistente en el capitalismo. El comité de Unidad aprueba doce puntos y son los siguientes:

"1.- Ayuda a los trabajadores asegurándoles incrementos salariales, horas y condiciones de

trabajo con respeto debido a la autonomía e integridad de los sindicatos afiliados.

2.- Promover la organización de los no afiliados en sindicatos de su propia elección, otorgando reconocimiento tanto al sindicalismo artesanal como al sindicalismo industrial.

3.- Alentar la formación de grupos locales, estatales y nacionales, y la afiliación de tales grupos en nuevas federaciones.

4.- Alentar a los trabajadores, sin considerar raza, credo o nacionalidad de origen, para practicar en la totalidad de los beneficios del sindicalismo.

5.- Asegurar una legislación que pusiera a salvo y promoviese el principio de la libre contratación colectiva.

6.- Proteger y reforzar las instituciones democráticas institucionales.

7.- Dar ayuda constructiva en la promoción de la causa de la paz y de la libertad en el mundo.

8.- Preservar y mantener la integridad de cada sindicato afiliado, en la organización.

9.- Alentar la venta y el uso de artículos elaborados por los sindicatos y de los servicios por éstos y promover la prensa sindical.

10.- Proteger el movimiento laboral de todas y cada una de las influencias corruptas, y de los esfuerzos subterráneos de las agencias comunistas y de todas las demás que estuvieren en contra de los principios fundamentales de la democracia.

11.- Salvaguardar el carácter democrático del movimiento obrero.

12.- Alentar a los trabajadores para registrarse, votar y para ejercer la totalidad de sus derechos y responsabilidades como ciudadanos, y al mismo tiempo, preservando la independencia del movimiento obrero respecto del control político". (19)

La función de la AFL y el CIO constituyen una expresión de las esperanzas y aspiraciones de los trabajadores de Estados Unidos; con ello se busca satisfacer las esperanzas y aspiraciones, mediante procesos democráticos dentro del marco de gobierno constitucional y acorde con sus instituciones y tradiciones.

Con el advenimiento de la administración Kennedy en 1961, pareció iniciar un nuevo capítulo para la clase obrera, durante su breve gobierno se buscó mejorar las condiciones de trabajo y lograr mejoras salariales, con el apoyo de AFL-CIO.

Al ingresar a la década de los 70, el relativo deterioro de la situación económica a causa de la inflación marcó un cierto recrudecimiento de los conflictos obreros. Se puede dividir al proletariado norteamericano en tres sectores: El que integra la fuerza de trabajo de las corporaciones, es el mejor protegido por la fortaleza de sus organizaciones sindicales. El sector dependiente del Estado y el sector competitivo de la economía, se encuentran en las peores condiciones para negociar los salarios, en virtud de que no tienen sindicatos y si es el caso de que los tienen éstos son débiles; estos sectores son los más castigados del proletariado norteamericano.

1.4.2 EL SINDICALISMO EN MÉXICO

Tanto en el Virreinato como en la vida del México independiente, hasta 1910 el derecho de asociación, la libertad sindical no existen; en los primeros hay que decir que por

desconocimiento de ella y en el régimen del General Díaz, por prohibición legal, todo intento de asociación es considerado como delictuoso, en los últimos años del gobierno de Porfirio Díaz surgen las primeras agrupaciones sindicales que son disueltas por la fuerza pública.

En 1910 estalló la Revolución Mexicana, que derrocó a Porfirio Díaz después de 34 años de dictadura, pero dio lugar a una gran guerra civil que duró siete años, hasta que en 1917 se proclamó la nueva Constitución con algunas reformas sociales, como el reparto de tierras y la protección del trabajo de los obreros; pero es preciso observar el dinamismo con que la idea sindical surge de las masas de trabajadoras, antes de la caída de Díaz. Las primeras asociaciones obreras son de carácter mutualista, ya para 1906 pierden su timidez y se hacen llamar "Gran Circulo de Obreros Libres" formada por los trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos en Puebla y Veracruz, uno de los primeros pasos de esta asociación es el pedir a los patrones condiciones humanas de trabajo; al no tener respuesta de su demanda, en Atlixco (Puebla) y en Orizaba (Veracruz) estallan movimientos huelguistas, el General Díaz interviene pronunciando un laudo el 5 de enero de 1907

para dar fin al conflicto y manda disolver los grupos de huelguistas con la tropa.

La estada de algunos extranjeros en México especialmente españoles y testigos del sindicalismo europeo, constituyeron al rápido despertar de la conciencia obrera, así empiezan a surgir las agrupaciones de resistencia, aisladas las una de las otras, con profundas diferencias pero todas ellas de un vigor combativo. En 1911 en la ciudad de México, se funda la Confederación Nacional de Artes Gráficas, la Unión de Canteros del Distrito Federal, en Veracruz se establecen los primeros sindicatos revolucionarios, en Zacatecas y en el norte del país se hace propaganda para la asociación obrera.

En 1912 el presidente Francisco I. Madero crea el Departamento del Trabajo para que estudie el movimiento social, en ese mismo año se funda la Casa del Obrero Mundial de inspiración anarcosindicalista con el fin de adoctrinar a la clase obrera, cuya obra es fecunda ya que pronto surgen de todas partes del país nuevas agrupaciones, pero la burguesía que gobierna junto a Madero levanta obstáculos a la organización proletaria; empiezan a atacar de radicales a la Casa del Obrero Mundial y a las principales organizaciones, logrando

clausurar la Escuela Racionalista, establecida por la Casa del Obrero, como centro de difusión de las nuevas ideas.

El conflicto de este gobierno y la Casa del Obrero, se vio suspendido a causa del golpe militar perpetrado por el General Victoriano Huerta, la Casa del Obrero Mundial se manifestó con gran rigor en contra de este golpe militar y el 1 de mayo de 1913 el proletariado reta abiertamente al dictador, realizando mítines con el fin de apretar las filas obreras y defenderse de las persecuciones oficiales de la cuales eran objeto.

En 1914, Huerta se ve precisado a emplear los medios más violentos para restablecer la paz, encarcela a algunos líderes obreros y ordena la clausura de la Casa del Obrero Mundial.

Una vez más se inicia la rebelión para derrocar al reaccionario de Huerta con la revolución constitucionalista, triunfante ésta sobre Huerta permite la reapertura de la Casa del Obrero Mundial; estalla nuevamente la lucha entre dos bandos, Villa al norte y Zapata al sur, la clase obrera considera que la lucha armada que acaba de estallar es para la

conquista del poder y decide permanecer expectante.

Lo anterior no impidió que la Casa del Obrero Mundial suscribiera con Venustiano Carranza en 1915 un pacto por el cual los trabajadores proporcionarían "Batallones Rojos" para sostener a ese bando, además de este acuerdo hay otros relevantes como el siguiente: "...Con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Constitucionalista, así como intensificar sus ideales... evitar en lo posible el derrocamiento innecesario de sangre, se toma la resolución de colaborar de una manera efectiva práctica... tomando las armas para defender las localidades que están en poder de los Constitucionalistas, así como para combatir la reacción". (20)

La idea del sindicalismo revolucionario había prosperado rápidamente en la República, los sindicatos se multiplicaban de un modo extraordinario, "acto con el que desaparecería del seno de los sindicatos la tesis del desconocimiento del orden jurídico creado por la burguesía". (21)

En 1916 Carranza ordena el licenciamiento

20. CORDOVA, Arnaldo. *La ideología de la Revolución Mexicana*, Era, México 1973, p.p. 460

21. IBCARO, Rubens. *Historia del movimiento sindical*, Tomo II, 2a edición, Ciencias del Hombre, Argentina 1974, p.p. 116

de los "Batallones Rojos", por que empieza a observar la importancia del contingente obrero, piensa en lo que puede llegar a ser, por lo que prefiere destruir el peligro cuando empieza, que luchar más tarde contra él.

"El pensamiento obrero no estaba aún encauzado , seguía oscilando entre varias corrientes teóricas y de lucha, le quedaban resabios del antiguo mutualismo, del cooperativismo y del anarco-sindicalismo, se manifestaba ora marxista, ora socialista, sin embargo, la Confederación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal celebró en el puerto de Veracruz en marzo de 1916, el primer Congreso Obrero Nacional y se pronunció por los siguientes principios: que los sindicatos de la Confederación son exclusivamente ligas de resistencia y que la Escuela Racionalista es la única que beneficia a la clase trabajadora". (22)

Este movimiento obrerista y las leyes expedidas para la protección del trabajador, sólo quedaron escritas ya que en la práctica siguió habiendo una represión de parte del gobierno carrancista.

El movimiento obrero ya sindicalizado se

22. CERDA SILVA, Roberto De la. El movimiento obrero en México, Editores Unidos Mexicanos, México 1972, p.p. 135

produce propiamente después de expedida la Constitución del 17 en que el trato a los sindicatos se hace más benigno, en el artículo 123, ya que el gobierno marcó la pauta que las incipientes organizaciones obreras habían de continuar para sus fines de defensa, no obstante que todavía eran reprimidas en su actuación y no contaban con las garantías y libertad que la citada ley les otorgaba.

El 13 de octubre de 1917, treinta y cuatro de las más importantes organizaciones de todo el país llevan a cabo un Congreso Obrero en Tampico, otro se reúne en la misma ciudad el 13 de diciembre y de él surge la iniciativa de crear una gran Central Obrera Nacional, luego designaron un Comité Central con residencia en Torreón, Coahuila, para que convocase a todas las asambleas de obreros del país a fin de constituir una Confederación Regional Obrera. El convocante de este congreso fue el gobernador del Estado de Coahuila, Gustavo Espinosa Mireles, con un programa ya orientado en la lucha sindical y para formar un Organismo Centralizado del Proletariado Nacional, así se llegó a un acuerdo sobre las bases sindicales, la acción asociativa que había de desarrollarse y la defensa del derecho obrero ya señalado en la Constitución del 17; el 22 de marzo de 1918 se crea la primera Confederación

Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.), cuyas ideas principales de su programa de acción son las siguientes:

a) La forma actual de la organización social está determinada por la existencia de dos diferentes clases sociales que son : explotados y explotadores.

b) La clase explotada, tiene derecho de establecer una lucha de clases.

c) Para éste fin, deben organizarse en una forma sindical.

d) A su vez, la Confederación y Federación debe formar una sola unión de todos los trabajadores del mundo.

e) Sin embargo, el frente mundial del proletariado, habrá de lograrse a base de respeto a la estrategia de lucha en cada país.

f) Esta táctica que representa en un movimiento socialista y no sólo sindicalista, se une, a veces, al gobierno mexicano, haciendo suyo el programa de éste". (23)

23. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La libertad sindical en México, Talleres Lino Topográficos "La Lucha", México 1974, p.p. 124-125

La hegemonía del la C.R.O.M. continuaría hasta 1928, al frente de ella su secretario general, Luis N. Morones figura clave del movimiento sindical. La trayectoria del movimiento obrero organizado empezaba a tomar un perfil definido ya que ponen de manifiesto sus vinculaciones políticas.

La precipitada desintegración de la C.R.O.M., da paso a la creación de la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), la dirección de la nueva Central queda en manos de Lombardo Toledano quien define su posición en términos radicales adoptando como lema "por una sociedad sin clases", y declara:

"La Confederación de Trabajadores de México luchará contra la guerra y el imperialismo, por las reivindicaciones inmediatas, el pleno goce del derecho de huelga, la asociación sindical, la reducción de la jornada de trabajo, así como por la igualdad de derechos a los indtgenas, el derecho de los labriegos para que los patrones los alojen, de igual forma por la modificación de la legislación agraria, para que los campesinos puedan explotar colectivamente la tierra.

Igualmente lucha por acrecentar las conquistas del proletariado y responderá con la huelga en el caso de que se restrinjan sus derechos, por los trabajadores la implantación del seguro social a través de los patrones y el Estado, el establecimiento de relaciones con todos los trabajadores del mundo.

El proletariado preconiza su táctica de lucha por medio de la acción directa, la manifestación pública y los mítines.

...Cuando así lo acuerde el Comité Ejecutivo Nacional, en los siguientes casos: cuando aparezcan manifestaciones que pongan en peligro la vida de la Confederación, cuando se pretenda restringir o abolir los derechos fundamentales de la clase trabajadora, cuando el Estado pretenda implantar un régimen de sindicalismo obligatorio o corporativo, vinculado al Estado mismo o trate de remplazar a la organización sindical, cuando el Estado tolere o fomente la existencia de cuerpos armados cuyos actos o tendencias sean restringir los derechos de los trabajadores, ...". (24)

En 1947 las discrepancias internas entre los principales dirigentes de la Confederación de Trabajadores de México, no se hicieron esperar, lo que condujo a que uno de los

24. REYNA, José Luis. Tres estudios sobre el movimiento obrero en México. El Colegio de México Centro de Estudios Sociológicos, México 1976 p.p. 46, 47 y 48

sindicatos más importantes se separara de la C.T.M., además de que Lombardo Toledano quedara fuera de dicha Central.

A pesar de todo la Central más importante tanto en términos de números como de peso político es la C.T.M., su entrada al partido oficial le dio dinámica suficiente como para no perder su hegemonía dentro del movimiento organizado mexicano, tan radical fue el giro de la C.T.M. que su antiguo lema de "Por una sociedad sin clases" fue sustituido por el de "la emancipación económica de México".

Por último se funda el congreso del Trabajo en 1966, el lema de éste fue la "unidad y justicia social", cuya actividad principal radica en discutir y resolver intereses de las diversas organizaciones obreras, así como de los problemas y doctrinas del orden general que perjudiquen al proletariado mexicano.

1.4.3. LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL

La Casa nace en primer instancia, con la pretensión de ser una Escuela Racionalista, para luego convertirse en el domicilio social de un grupo importante de organismos sindicales.

La Casa es producto de un pequeño grupo convencido de que el país requería de profundos cambios sociales, en su construcción participaron extranjeros y mexicanos, entre los primeros encontramos a Juan Francisco Monceleano de orientaciones anarquistas; entre los segundos, cabe mencionar a Antonio Díaz Soto y Gama, para ello establecieron el domicilio de la Casa del Obrero en la 4a calle de Matamoros número 105 y en ella la Escuela Racional, con el patrocinio de la Unión de Canteros, paulatinamente Juan Francisco Monceleano junto a importantes hombres del grupo "Luz" lanzaban a la publicidad el periódico de igual nombre Luz el 15 de julio de 1912, posteriormente la Casa adoptó su nombre definitivo: Casa del Obrero Mundial.

"Así nacia en México la lucha por la libertad, es decir que así se organizaban las primeras falangas de combatientes por la socialización de los instrumentos y máquinas de producción, la ciencia, el arte, la literatura, de toda actividad, en fin, intelectual, moral y material, conscientemente humanistas; así se encendían las primeras ideas revolucionarias de uno al otro extremo del territorio nacional". (25)

Como lo establecimos en el capítulo que

25.-SALAZAR, Rosendo. Las pugnas de la glaha. Avante, México, 1932, pp.41 y 42

antecede a éste, la Casa del Obrero Mundial conoce de persecuciones Maderistas, de clausuras Huertistas a pesar de que en 1913 el reaccionario otorga su total apoyo para la celebración del primero de mayo, de pactos con el Carrancismo y de encarnizadas represiones por parte de Venustiano Carranza.

"En realidad su ideología inicial corresponde a un sindicalismo revolucionario puro. Al vincularse al arrancismo, se transforma en un sindicalismo reformista, politizado, que establece las bases que hacen posible la creación en 1918 de la Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana (C.R.O.M.)". (26)

El pacto celebrado entre la Casa del Obrero Mundial y Venustiano Carranza de como resultado a los "Batallones Rojos", con ese motivo empieza a haber fracturas el interior de la Casa, pues una fracción busca acercarse y participar más en el Estado en tanto otra busca preservar una autonomía relative respecto al Estado así como el mantenimiento de los principios anarcosindicalistas, es decir, de la no participación política.

Sin embargo el pacto ya mencionado, permitió a los obreros el establecimiento

26. BURN LOZANO, Néstor De. Derecho del Trabajo I, 8a edición, Porrúa, México 1991, p.p.326

decentros o comités revolucionarios que cuidarían de la organizaciones de los núcleos obreros y por su colaboración en favor de la causa constitucionalista.

Venustiano Carranza ordenó la disolución de los "Batallones Rojos" después de que éstos lograron triunfar sobre los revolucionarios Villistas el 13 de enero de 1916.

Sin duda alguna la duración de la Casa del Obrero Mundial fue de una etapa corta pero importante hasta el 2 de agosto de 1916, en que cierra sus puertas, después de haber realizado la huelga federal de 1916.

Por todo lo anterior nos resta decir que la Casa del Obrero Mundial fue uno de los pocos antecedentes pero de los más importantes para la Organización Obrera Mexicana.

CAPITULO II

LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

2.1 DEFINICIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO

Es importante poner de manifiesto el valor tan diferente que se ha dado al trabajo a través de la historia, en los colegios Romanos el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aun transmitía a sus hijos la relación con las corporaciones, haciéndose acreedor a enérgicas sanciones cuando intentaba romper ese vínculo.

Turgot, predica, por el contrario, la libertad de trabajo como un derecho natural del hombre, aun cuando pocos años después, en pleno auge de la burguesía triunfante en la Revolución Industrial Inglesa y en la Revolución Política de Francia, esa libertad sea el instrumento odioso de la explotación de los trabajadores.

Carlos Marx, compara al trabajo con una mercancía al señalar que "la fuerza de trabajo es, pues una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza". En el tratado de Versalles que pone fin transitorio a la primera Guerra Mundial, la declaración de Derechos Sociales, afirma que el principio rector del Derecho Internacional del

Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

Actualmente la Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3 consagra el mismo principio al establecer que "el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Así, el derecho del trabajador surgió "como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mismos inherentes a la persona humana". (27)

Por otra parte las Leyes Reglamentarias del artículo 123 de nuestra Carta Magna lleva en su mensaje, la expresión del derecho social como estatuto supremo, lleva en sí mismo preceptos niveladores, igualitarios, a supresión de la explotación del hombre por el hombre y

27. CAVAZOS FLORES, Baltasar; 38 Lecciones de Derecho Laboral; 7a edición. Trillas, México 1992 pp.29

dignificatorios de los trabajadores frente a los explotadores y es tan sólo uno de los objeto de nuestro derecho del trabajo, ya que lo más importante de éste es la reivindicación de los derechos del proletariado.

Un criterio diferente es el de Trueba Urbina al señalar que "siendo nuestro derecho del trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados "subordinados o dependientes", como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica". (28)

Por lo que hace a la Ley Federal del Trabajo en vigor en su artículo 8 párrafo primero, solamente contempla el trabajo subordinado y que además deberá ser personal, definición que será objeto de estudio más adelante:

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

El maestro Trueba Urbina define al derecho del trabajo diciendo que "es el conjunto de principios,

28. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral" 6a edición, Porrúa, México 1961, p.p.132

normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de sus destino histórico: socializar la vida humana".(29)

Por su parte el legislador mexicano incluyó en nuestra Ley adjetiva, en su artículo 8, segundo párrafo una definición del trabajo: "...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Trueba Urbina en su definición de derecho del trabajo considera que es exclusivo de la clase trabajadora y de la clase obrera para alcanzar los fines que establece la propia definición, de tal suerte que este objeto de disciplina no debe identificarse con el derecho que tienen los patrones para exigir al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, como sujetos de la relación laboral.

2.2. LA RELACIÓN DE TRABAJO.

En torno a la relación de trabajo han surgido dos cuestiones fundamentales, la primera es

29. *Ibidem* pp.135

respecto de si el trabajo humano, podia quedar
dos cuestiones fundamentales, la primera es
respecto de si el trabajo humano, podia quedar
sometida su prestación a la idea del contrato; la
segunda se refiere a que si en la vida de la
relación de trabajo tiene que existir un acuerdo
previo de voluntades, sin el cual, la prestación
de trabajo no podia cobrar existencia juridica.

Es de todos conocido que la idea de trabajo
humano y el principio que conocemos del derecho
civil de que unicamente las cosas que están en el
comercio pueden ser objeto de contratación, de
ahí que persistiera la idea de considerar al
trabajo como una cosa en el comercio.

Para el Derecho del Trabajo es importante
afirmar su individualidad y con ella su
autonomia por ende transformarse en el derecho
general de las relaciones de trabajo, esto da
como resultado que el derecho civil considere
que está en juego la esencia misma del
contractualismo individualista y la integración
misma del derecho civil y por encima de ella la
del derecho privado.

El artículo 123 de nuestra Carta Magna creó
el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la
tradicón civilista, por lo que quedó precisado
como un contrato de carácter social, en el que no

importa el régimen de las obligaciones civiles y mucho menos la autonomía de la voluntad, ya que las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral.

El principal exponente mexicano, de la relación de trabajo afirma que "no puede nacer la relación laboral de un contrato por que ello, estaría en contradicción insalvable con la idea de derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sin el trabajo mismo, pues su misión ...no es regular un intercambio de prestaciones sino ...asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. Con base en esos principios describe a la relación del trabajo como la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplicado al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-Ley y de sus normas supletorias".(30)

30. CUEVA, Mario De La . El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 13a edición, Porrúa, México, 1993, p.p. 187

Ahora bien para que exista la relación de trabajo, de acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, que a la letra dice: "cualquiera que sea el acto que le de origen, la presentación de un trabajo personal subordinado a una persona".

Lo anterior quiere decir que únicamente se requiere que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, en consecuencia, puede existir la relación de trabajo sin que existan previamente un contrato de trabajo pero no a la inversa, ya que puede existir anticipadamente un contrato ya sea escrito, verbal o tácito y no supone una relación laboral, por ende puede haber contrato y nunca darse la relación

La prestación de un trabajo personal y subordinado será suficiente para que se de la relación de trabajo, y al darse ésta, se aplica al trabajador el derecho del trabajo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

El precepto aludido con anterioridad, en su segundo párrafo incluye una segunda alternativa para entender el origen de la relación de trabajo y que a la letra dice: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o determinación, es aquel por virtud del cual una

persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Ahora bien, la misma ley establece que la prestación de un trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

Cabe la posibilidad de que un acto que origina la relación de trabajo sea un contrato por que casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo, bien puede ser el contrato u otro acto el que dé origen a la relación laboral; "el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable, para la formación de la relación ...el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple ...un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos".(31)

El maestro De la Cueva apunta "para que se de la relación de trabajo no es necesario que deba darse el acuerdo de voluntades, toda vez que al regir en las empresas, un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso, no se toma en consideración la voluntad del patrono ya que los

31.-Ibidem. p.p. 189.

sindicatos están facultados para designar a los que habrán de ocupar las plazas vacantes en la negociación, de lo que se desprende que es imposible hablar de una relación contractual entre el trabajador y el empresario, ahí donde falta la voluntad del segundo".(32)

A no ser de los trabajadores de confianza, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón ya que las relaciones laborales no se originan nada más por que sí.

"El hecho de la prestación de trabajo, la relación adquiere una vida propia, cierto es, que los trabajadores de confianza y por las características particulares de éstos, la relación adquiere vida propia y que se modificará al cambiar el contenido de las normas que la rigen, por lo que nada impedirá que se organicen sindicatos de"...(33) trabajadores de confianza.

No queremos concluir este punto sin hacer mención al artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que establece "se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

32. *Ibidem*, p.p. 190.

33. *Ibidem*, p.p. 189.

En el párrafo octavo de éste punto expusimos las alternativas que existen en cuanto al contrato y la presunción de la relación laboral, por lo que nos permite concluir que se debería hablar de la presunción existente en la relación laboral ya que puede no existir el contrato de trabajo y sí la relación laboral; por otro lado el artículo 21 ya aludido trata de evitar que se burlen los derechos de los trabajadores es decir, en ocasiones tratan de cubrir la relación laboral de los trabajadores al volante con el contrato de arrendamiento; al de los profesionales, o el caso de la contratación de los servicios de los agentes de comercio, bajo contratos de comisión mercantil, por ende, "existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario". (34)

El maestro Euquerio Guerrero, señala que este precepto nos confunde, al considerar que se trata de dos elementos iguales: la existencia del contrato y de la relación de trabajo, cuando en realidad a quedado establecida una diferencia tajante entre los dos.

2.3 LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

34. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I, 3a edición. Porrúa, México 1190. p.p. 107

Nuestro ordenamiento laboral positivo, les reconoció el carácter de sujetos de la relación de trabajo a las personas físicas o morales y son las siguientes: trabajador, patrón, pero de éste último bien como parte de ellos o como auxiliares de los patrones; aparecen algunos conceptos que más adelante analizaremos.

La relación de trabajo se constituye entre dos personas, la persona trabajador necesariamente tendrá que ser una persona física, de acuerdo a lo que dispone nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 8. Así, la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 3 planteó la duda acerca de que si las personas morales podían ser trabajadores, pero esto lo analizaremos en el punto siguiente.

En la relación de trabajo puede encontrarse, bien una persona física, bien una persona jurídico colectiva o persona moral y son las dos posibilidades que la Ley otorga.

"El trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos; inversamente, los sindicatos sólo intervienen en las relaciones colectivas, porque su misión consiste, de conformidad con la definición del art. 356 de la Ley, en "el.

estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad obrera". Sin duda, los sindicatos pueden actuar en representación de los trabajadores ante las autoridades y ante el patrono, pero en esta hipótesis no obran como titulares de derechos; y pueden también entrar en relaciones individuales si utilizan los servicios de algún trabajador, pero entonces actúan como patronos y no en ejercicio de sus funciones. Por último los patronos no sólo pueden, sino que tienen que concurrir en los dos tipos de relaciones, pues son el otro sujeto sin el cual no es posible ni la formación ni la vida de las relaciones jurídicas". (35)

2.3.1 EL TRABAJADOR.

Antes de dar una definición de lo que es trabajador, primero evocaremos al concepto de trabajador en su sentido más amplio y luego daremos el significado que da nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor.

Trabajador: tomado este vocablo en su sentido más amplio diremos que es toda persona que desarrolla un trabajo.

Como podemos ver, el anterior concepto es muy genérico y para nuestro estudio se requiere

35. CUEVA, Mario De la, Tomo I, Ob.Cit. p.p. 152

de un concepto más determinado, es decir que esté dirigido a ciertas personas para que estas puedan adquirir la categoría de trabajador de acuerdo a lo que establece nuestra norma jurídica.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 8 define al trabajador "es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

De esta definición podemos desprender dos elementos esenciales: a) El trabajador deberá ser una persona física y b) La prestación de un trabajo personal subordinado.

Ahora bien, para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador puede recurrirse a dos planteamientos que realiza el maestro De la Cueva, la primera "será trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora ... la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo". (36)

El primero de los planteamientos ha sido desechado por tratarse de un concepto político-económico, el cual no interesa a nuestro estudio

36. CUEVA, Mario De la, citado por BUEN LOZANO, Néstor De. Derecho del Trabajo Tomo I, 8a edición, Porrúa, México 1991, p.p. 465

y solamente nos ocuparemos de ésta última por considerarla dentro del estudio del derecho del trabajo.

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre por lo que todas sus normas e instituciones dan como resultado la presencia de la persona humana.

Se ha dicho que la Ley requiere que el trabajador sea una persona física y por ende humana, en consecuencia se excluye a las personas morales y de ahí se desprende que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, toda vez que el sindicato es una persona moral.

Lo anterior se da en virtud de que la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 3 establecía: "que trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo; de cuya redacción se desprende que los sindicatos o una asociación podían ser trabajadores al celebrar el contrato de equipo, nuestra Ley en vigor canceló toda posibilidad a que las personas morales fueran consideradas como trabajador.

El maestro De Buen Lozano, considera que la definición de la Ley de 1931 tenía "el defecto de hablar en general, de personas, sin precisar si lo eran física o moral y de admitir categorías de trabajadores manuales o de trabajadores intelectuales, ciertamente inexistentes, ya que todo trabajo, de alguna forma supone actividad física e intelectual al mismo tiempo". (37)

Así la posibilidad de que las personas jurídicas fuesen consideradas como trabajadores, que resultaba de la definición de la Ley de 1931, ha sido disipada totalmente en la nueva definición.

Es preciso aclarar que cuando hablemos de personas físicas nos referimos tanto al varón como a la mujer, en virtud de que el artículo 4 Constitucional señala que "el varón y la mujer son iguales ante la Ley".

Con respecto a la subordinación el segundo elemento que conforme al concepto de trabajador, "constituye el elemento más claro de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido, pero con sus delimitaciones ya que esta facultad deberá estar dentro de la jornada de trabajo y trabajo

37. *Ibidem.* pp. 467

estipulado". (38)

Existen trabajadores independientes como: comerciantes en pequeño, profesionistas (arquitectos, médicos, etc.), choferes de taxis claro, propietarios de los vehículos; que no quedan incluidos en nuestra rama jurídica por la falta del elemento "subordinación, sin embargo el derecho del trabajo es aplicable no sólo en el caso de los trabajadores subordinados, sino a los trabajadores en general y por lo mismo comprende toda relación de trabajo "subordinado o no subordinado", a trabajadores autónomos y en general a todo prestador de servicios, hasta aquellos que trabajan por su cuenta propia". (39)

Un ejemplo claro cuando se deja de ser trabajador de acuerdo a lo que establece nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, las personas que ya obtuvieron su jubilación en una empresa no puede ser considerados como trabajadores de la misma por el simple hecho de que ya no prestan un servicio personal y por ende no existe subordinación alguna.

Hay que mencionar que en cuanto al "trabajo subordinado sirve no para designar un estatus

38. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. 6a edición Trillas. México 1989, p.p. 82

39. TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p.p. 279

del hombre, sino exclusivamente para designar dos formas de trabajo: que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa". (40)

Necesariamente consideramos dar otras reglas que han pretendido concurrir en la formación del concepto de trabajador: la primera de ellas de acuerdo a la doctrina es la continuidad que no es otra cosa más que prestar personalmente y no en forma aislada, los servicios bajo órdenes de un patrón.

Sin embargo nuestra Ley Federal del Trabajo establece que no se requiere de esta continuidad para que una persona sea considerado trabajador, toda vez que dicha Ley reconoce como trabajadores a los que desempeñan trabajos eventuales, es decir trabajadores por obra determinada y trabajadores por tiempo determinado.

Esta regla le es propia a los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, ya que la Ley Federal del Trabajo en

su artículo 285 señala que los sujetos antes referidos "son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas".

La segunda de las reglas es la exclusividad y por esta debemos entender que una persona, para ser trabajador, debe prestar sus servicios a un sólo patrón.

El artículo antes aludido, otorga la posibilidad de tener dos o más patrones a los agentes de comercio y a otros semejantes, cuando estas personas son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a la prestación de servicios a uno o más patrones señala:

**"FALTAS DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR.
LA CONCURRENCIA DESLEAL AL PATRÓN LAS
IMPLICA.**

La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o

negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero patronal, basada en la confianza". Jurisprudencia, apéndice 1917-1965, 3a parte, tesis 79 pag. 90.

A pesar de que nuestra Ley Laboral no requiere de la profesionalidad en ninguno de sus dos sentidos, para que un sujeto sea considerado trabajador, daremos la tercera y última de las reglas la cual sea entendido en dos sentidos: cuando un sujeto hace de su dedicación principal la de trabajar o cuando ese sujeto tiene una preparación especial para realizar una determinada actividad laboral.

Creemos que esta última regla no se justifica con nuestra norma laboral y el maestro Ramón Muñoz lo ejemplifica de la siguiente manera "si una persona de recién ingreso en una empresa, que se está capacitando para desempeñar una especialidad, es trabajador no obstante que no tenga formación profesional alguna o un estudiante que presta un servicio subordinado, es trabajador aun cuando su actividad primordial sea la de estudiar". (41)

Es conveniente recordar que antes se

41. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, 8a edición, Porrúa, México 1983, p.p. 20

consideraba la noción de trabajador como un concepto genérico, es decir, que al concepto de trabajador también se le podía dar la connotación de obrero o empleado. El primero era quien prestaba un servicio manual y el segundo era quien desarrollaba una actividad intelectual.

La distinción entre obrero y empleado dejó de ser, porque no existen actividades netamente materiales o intelectuales, además de que esta distinción es innecesaria ya que el derecho del trabajo, por disposición constitucional, les otorga el mismo trato a los obreros como a los empleados.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo vigente, dejó de utilizar los conceptos de obrero y empleado, para designar siempre, a quien preste el servicio manual o intelectual, con el concepto genérico de trabajador, sin embargo en el artículo 5 fracción VII, en que para establecer el pago semanal del salario de los trabajadores manuales, utiliza el concepto de obrero.

2.3.1.1 EL TRABAJADOR DE BASE O DE PLANTA.

Es frecuente que encontremos en la terminología contractual la utilización de los

conceptos de trabajador de planta o trabajador de base para distinguir al trabajador sindicalizado de los trabajadores de confianza.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en una ejecutoria estableció el concepto de trabajador de planta... (Sindicato de trabajadores ferrocarrileros, Toca 2903/36/1a., 3 de septiembre de 1936).

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempos fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el

trabajador, sin que se sepa si volvera a ser utilizados sus servicios".

La doctrina ha precisado que los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haria imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, en consecuencia, sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la empresa. Una segunda característica que a señalado la doctrina es que los trabajos de planta son permanentes, es decir, que son trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y por ende la falta de éstos provocaría la paralización o la muerte de la empresa.

Siguiendo con este mismo orden de ideas la doctrina ha establecido, que los trabajos de planta se dividen, en trabajos de planta continuos, a los que habitualmente se denomina trabajos de planta permanente y el trabajo de planta de temporada.

El artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo vigente recogió el término trabajo de planta como apoyo para señalar la antigüedad de los trabajadores, sin hacer ninguna distinción entre

trabajos de planta permanentes y trabajos de planta de temporada, por lo que dicho precepto rige para ambos. Este precepto confirma la aplicación del principio de igualdad de tratamiento para todos los trabajadores, a lo que Mario De la Cueva señala a manera de ejemplo "la regla de estabilidad en el trabajo cubre a los trabajadores de temporada, lo que implica que disfruten del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será una separación injustificada; asimismo, la antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en relación con los restantes trabajadores de temporada en la misma forma que se compute la de los trabajadores continuos ... ". (42)

Es preciso decir, que los trabajos de temporada provocaron fuertes polémicas, ya que este trabajo se efectúa únicamente en meses determinados de cada año, circunstancia que llevó a los empresarios a concluir que eran trabajos temporales, lo que quería decir, eventuales. El movimiento obrero luchó contra esa interpretación, hasta lograr una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos, argumentando los trabajadores, que los trabajos de temporada son una necesidad permanente de ciertas empresas y que los

42. CUEVA, Mario De la Ob. Cit. pp. 227

trabajos de planta continuos son una actividad ciclica.

En ocasiones se utiliza otras denominaciones para distinguir al trabajador de planta o base, por su parte el maestro Manuel Alonso Garcia, señala a los "trabajadoras fijos (o de plantilla), establece que es el que de modo permanente se precisa para realizar los trabajos exigidos por el funcionamiento normal de la empresa, ocupando plaza o formando parte de la plantilla de ésta, con contrato de trabajo por tiempo indefinido, aun cuando circunstancialmente no efectúe trabajos de su categoría, ocupándose de otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional a que pertenece ... y que puede ser de carácter continuo que es el definido anteriormente o discontinuo que son los trabajadores de temporada o de campaña, que es el habitualmente llamado para la realización de las funciones propias de la empresa, bien que para actuar intermitentemente, en determinadas épocas del año, en razón a la falta de regularidad en el trabajo de las empresas de que se trata". (43)

La terminología de trabajador de planta o de base o como quiera denominársele en la doctrina,

43. ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 4a edición, Ediciones Ariel, España 1973, pp. 328

viene a coincidir substancialmente con nuestro derecho positivo.

2.3.1.2 TRABAJADOR DE CONFIANZA

Primeramente, veamos que nos quiere decir el término confianza, éste se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, es decir, si una función es de particular importancia para la vida de una empresa, ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad, que se requiere para su buen desempeño.

Ahora bien, uno de los temas más difíciles en nuestro derecho laboral es el concerniente a lo que primeramente se le conoció con el nombre de empleados de confianza y después trabajadores de confianza.

El concepto de empleado de confianza fue utilizado por primera vez, en la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Washington, en el año de 1919. Nuestra legislación laboral de 1931, adoptó el concepto de empleado de confianza sin proporcionar una definición del mismo, refiriéndose a los empleados de confianza de una

manera indistinta en dos preceptos a los cuales aludiremos más tarde.

El hecho de utilizar el término de empleado de confianza en la legislación laboral antes aludida, fue impropio, ya que induce a la presunción Juris Tantum, es decir, a pesar que los trabajadores que no son de confianza son de desconfianza.

El término de empleado de confianza fue cambiado por el de trabajadores de confianza, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su anteproyecto de su artículo 8 y que luego pasó a ser el artículo 9 de la Ley vigente que a la letra dice:

"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".

"Para distinguir a los empleados de confianza afirma Alberto Sidaqui, hay un criterio verdadero: la clase de servicios prestados, su naturaleza, su vinculación con las necesidades vitales de la empresa". (44)

Por su parte Mario De la Cueva, explica la noción de empleados de confianza y señala que "debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores". (45)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación a resuelto que... "los empleados de confianza son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustituyen al patrón en alguna de las funciones propias de éste..." Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, 5a, Tomo XVI, página 3179, Loaysa y Manuel, 20 de agosto de 1935.

Por otro lado, Roberto Muñoz Ramón propone que son "empleados de confianza aquellas

44. SIDAQUI, Alberto. Citado por MUÑOZ RAMON, Roberto. Tomo II, Ob.Cit. p.p. 32

45. CUEVA, Mario De la. Tomo I, Ob. Cit. p.p. 155.

personas que desempeñan funciones de administración -planeación y organización cardinales y de dirección mandos y controles primordiales de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales; así como funciones realizadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Los trabajadores de confianza al tener aquellas funciones, tienen, por esta misma razón, a su cargo la vida misma, la marcha y destino general, ... la reserva de los secretos, la producción y la técnica, ... la defensa de los intereses, el manejo de fondos y la contabilidad, ... los trabajos personales del patrón, el orden, la seguridad y el éxito ... de las empresas". (46)

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, la Legislación Federal del Trabajo Burocrático determina en forma detallada, quienes pueden ser trabajadores de confianza.

"Artículo 5, son trabajadores de confianza:

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere de la aprobación expresa del Presidente de la República.

46. MUÑOZ RAMON, Roberto. Tomo II. Ob. Cít. p.p. 32.

II.- En el poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas, dentro del régimen del apartado B del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad o implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda incluido.

d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub-directores generales, así como el personal técnico, que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoría.

e).- Control directo de adquisiciones: cuando tenga la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

f).- En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h).- Aseoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; secretario, sub-secretario, oficial mayor, coordinador general y director

general en las dependencias del gobierno federal o su equivalente en las entidades.

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

J).- Los secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k).- Los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l).- Los agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas...

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formara parte de su catálogo de puestos.

III.- En el Poder Legislativo, en la Cámara de Diputados: el oficial mayor, el director general de departamentos y oficinas, el tesorero general, los cajeros de la Tesorería, el director general de administración, el oficial mayor de la Gran Comisión, el director industrial de la

impresión y encuadernación y el director de la biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el contador y el sub-contador mayor, los directores y sub-directores, los jefes de departamento, los auditores, los asesores y los secretarios particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: oficial mayor, tesorero y sub-teorero;

IV.- El Poder Judicial: los secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.

El patrón puede elegir libremente, a los trabajadores de confianza, entre los trabajadores que le están prestando sus servicios o entre personas que no laboran dentro de la empresa, para esto deberán atender, a lo resuelto por la Cuarta Sala, Seminario Judicial de la Federación, Época 7a, volumen 205-216, parte quinta, sección Jurisprudencia, página 97.

*TRABAJADOR DE CONFIANZA,
DERECHOS DE PREFERENCIA DEL.
Tratándose de puestos de confianza, el

patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello el grado de confianza que le merezcan los candidatos: ..."

Es importante resaltar que todos los empleados de confianza son representantes del patrón pero no todos los representantes del patrón son empleados de confianza, ya que algunos representantes no desempeñan funciones de administración ni de dirección de carácter general como lo establece nuestra Ley Laboral.

Néstor De Buen, señala que el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo "no precisa el procedimiento para atribuir a determinados puestos una naturaleza confidencial y que de tal imprecisión surge la necesidad de que se establezca por otros medios. Tradicionalmente los puestos de confianza son clasificados en los contratos colectivos de trabajo, lo cual es correcto, pero insuficiente ya que lo único que se logra por ese medio es sustraer a determinados puestos del régimen general sindical y especialmente, de la designación de sus titulares por el sindicato, ... a lo que señala que ésta debe hacerse por medio de contratos individuales

en los que el interesado exprese su conformidad con la clasificación que se hace de su función. En todo caso, no será suficiente el nombre que se le dé al puesto y el documento que se otorgue habrá de contener una adecuada descripción del mismo que destaque que se trata de un puesto de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización relacionado de manera general con la vida misma de la empresa con sus intereses y con la realización de sus fines".(47)

Es importante hacer notar que en la práctica para las empresas y sindicatos el cambio de empleados de confianza a trabajadores de confianza, no ha tenido influencia alguna y se sigue utilizando ambos vocablos, a lo que señala el maestro Muñoz Ramón "desde el año de 1931, al empazar a usar el término de empleado de confianza se ha impuesto a un simple cambio legislativo de terminología". (48) Pero para nuestra Ley Federal del Trabajo el cambio fue de gran importancia ya que las condiciones de trabajo, de los trabajadores de confianza son iguales a las del los trabajadores en general, salvo modalidades que la propia Ley establece en el capítulo dedicado a los trabajadores especiales.

47. BUEN LOZANO, Nestor De. Derecho del Trabajo. Tomo II, 9a edición. Porrúa, México 1992, p.p. 420
48. MUÑOZ RAMON, Roberto. Tomo II Ob. Cit. p.p. 28

2.3.2 PATRÓN.

El patrón, como sujeto de una relación de trabajo y por ende, de una relación jurídica laboral; a la persona que recibe los servicios del trabajador se le conoce de diversas denominaciones con el carácter de sinónimo, el de patrón, empresario, dador de trabajo, empleador y acreedor de trabajo.

Siguiendo con este mismo orden de ideas veamos la denominación de patrón, expresa una idea clasista y paternal, envuelve una significación que corresponde a un cierto aire paternalista y protector; evoca por otro lado, una expresión vinculada a las luchas existentes entre los sectores sociales patrones y obreros.

La expresión empresario, es de gran tradición en el derecho español, sin duda esta denominación tiende a ser más económica que jurídica, es decir parece estar asociada a la idea de lucro y en consecuencia a tener un carácter predominantemente mercantil. Sin embargo, la generalidad de su uso por la doctrina y el derecho positivo nos hará incidir en su utilización.

Dador de trabajo, esta denominación denota un doble sentido de su imprecisión técnica, ya

que designa a quien ofrece trabajo "empresario", como al que lo da o realiza "trabajador" en consecuencia es el sujeto obligado al pago del salario, aquel por cuya cuenta el trabajo se presta, contraponiéndose a que la idea de prestador de trabajo ya que es el sujeto obligado a la realización del servicio objeto del contrato.

El término empleador, ésta designación se refiere a quien como sujeto, contrata los servicios de otra persona, es como indicar que tiene la misión de emplear a los trabajadores en una labor de intermediario.

La expresión acreedor de trabajo, entraña su correspondiente daudor de salario, sin embargo Néstor De Buen establece que tanto quien quiera trabajar como el que se compromete a pagar un salario, tiene derecho éste a exigir que le trabajen.

De los vocablos expuestos podemos decir y advertir de la lectura de nuestras propias leyes, que las expresiones más adecuadas son las de patrón y empresario en razón de su uso legal por la misma norma.

Después de haber visto las diferentes denominaciones de patrón, ahora veamos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 define

al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...". En cierto modo, sigue la línea de la Ley anterior, que lo definía como: toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo (artículo 4), omitiendo la Ley actual el sentido contractual, hay que resaltar que el patrón a diferencia del trabajador, puede ser una persona física o una persona moral.

La doctrina suele fijar el concepto de patrón "es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada". (49)

Para Manuel Alonso García, el patrón es "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación". (50)

Como es frecuente entre el patrón y los trabajadores, encontramos otros sujetos: los representantes del patrón, los empleados de confianza y algunos autores suelen señalar a la empresa, sujetos que examinaremos a la luz del derecho.

49. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Volumen I, Talleres Gráficos Andrea Doria, México 1967, p.p. 299.

50. ALFONSO GARCÍA, Manuel. Op. Cit. p.p. 340

a) Los representantes del patrón o patrono, como lo indica su nombre, no son sujetos de las relaciones de trabajo ya que su función radica en representar ante otro a uno de los sujetos.

Así, el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo dispone "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".

De lo anterior se desprende que los representantes del patrón son "aquellos sujetos que administran-planean y organizan, dirigen-mandan y controlan las actividades laborales de los trabajadores y los bienes empresariales, ... además los representantes del patrón precisamente por ser sus representantes lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, es decir, los representantes por tener la facultad de administrar y dirigir tienen la representación del patrón y lo obligan no por ser como dice Euquerio Guerrero, sus mandatarios, sino por que son representantes por disposición de la Ley.

No debe de confundirse, la representación con el mandato ya que puede existir representación sin mandato. Representantes son,

por ejemplo, el consejo de administración en la sociedad anónima, el ejercitante de la patria potestad, el gestor oficioso, el tutor, etc., sin que esta representación haya sido generada por un contrato de mandato, por lo que son representantes del patrón por ministerio de Ley y lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".(51)

Creemos importante señalar que los representantes no sólo obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores, sino también, en materia procesal, es decir, lo obligan en sus relaciones con la Junta de Conciliación y Arbitraje de acuerdo con lo que establece el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo.

Hay que establecer, que el artículo 11 de la Ley antes mencionada, señala como representantes del patrón a los directores, administradores y gerentes, pero no los reduce sólo a las personas que ocupan estos puestos sino que continúa prescribiendo "y demás personas que ejerzan funciones de administración o dirección en la empresa o establecimiento".

Para Mario De la Cueva, el "representante del patrón puede ser cualquier persona a quien

51. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Tomo II, Ob. Cit. p.p. 26

corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración, total o parcial, de la negociación". (52)

Ahora bien, si una persona actúa como representante del patrón, el trabajador está obligado a obedecer las instrucciones que reciba de él, de acuerdo a lo que dispone el artículo 134.

"son obligaciones de los trabajadores:fracción

III desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representantes, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

b) Los trabajadores de confianza, punto éste, que fue analizado ya con anterioridad; por lo que no resta más que decir sobre éstos.

c) La empresa, "se entiende por empresa la unidad económica de producción de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa", artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

52. CUEVA, Mario De la. Citado por MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, 8a Edición. Porrúa, México 1983. p.p. 27

Por primera vez se define en la legislación laboral el concepto de empresa y establecimiento, por lo regular se habían aceptado como ideas sinónimas, pero ahora se hace una distinción que sirve para diferenciar entre una entidad y otra. "La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón porque en ella participan trabajadores y empresarios. En efecto, el empresario ya no puede decir, remedando a Luis XIV: la empresa soy yo. El nuevo concepto de empresa establece la responsabilidad de la misma frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la Ley; pero una empresa también puede contraer obligaciones de otra índole que no sean laborales, más el conjunto de bienes de la misma responde directamente a los trabajadores con preferencia que a éstos corresponden conforme a las leyes". (53)

La doctrina ha hecho aportaciones importantes al concepto de empresa; Guillermo Cabanellas sostiene que "...el campo de la economía penetra en el derecho, para transformar a éste, una concepción enteramente nueva que, cual la de la empresa, sirve para llenar un sensible hueco que, en orden a los sujetos que participan en la producción se hacía notar. La empresa, en tal forma, no cabe calificarla como

sujeto del derecho de trabajo, confundiendo a ésta con la noción de empresario ...". (54)

Ahora bien, "en sentido jurídico la empresa laboral es objeto jurídico, no sujeto de derechos. No han tenido resultados los esfuerzos actuales para convertirla en detonadora autónoma de derechos. Tampoco es sujeto jurídico autónomo la comunidad de empresa existente entre el empleador y el personal; especialmente no es titular de derechos patrimoniales, pero es reconocida jurídicamente como comunidad de intereses y constituye el fundamento de los derechos de codecisión y colaboración de los trabajadores ". (55)

Hay que entender el concepto de empresa laboral en el sentido más amplio, comprendiendo no sólo a la empresa industrial, sino también las explotaciones agrícolas, la clínica de un médico y toda clase de administraciones.

2.4. CLASES DE TRABAJADORES.

La denominación de los trabajadores, suele estar por la práctica contractual, la Ley ha recogido la experiencia de los contratos colectivos y alguna interpretación jurisdiccional:

54 Ídem

55 CABANELLA, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1970. pp. 73-74

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

pero su tratamiento es más moderado en cuanto al número de categorías, en la Ley podemos encontrar las siguientes clases de trabajadores o bien diferentes denominaciones de los mismos.

Los trabajadores de planta y los trabajadores eventuales, los primeros ya han sido objeto de estudio con anterioridad con todas sus acepciones; por lo que respecta a los segundos, son los que no reúnen las características del trabajador de planta, es decir, de tiempo indeterminado; es el trabajo que se realiza en actividades ocasionales.

Los llamados trabajadores eventuales pasaron a la Ley como relaciones laborales, así el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo establece: "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por el tiempo indeterminado..." y solamente quedan como trabajos eventuales aquellos en los que así lo exija el trabajo que se realiza.

a) De obra determinada se trata de una idea, que atiende la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse éste, cese en sus efectos la relación laboral. Un ejemplo de esto es cuando un patrón contrata a varios trabajadores para que levanten una casa-

habitación y una vez construida dicha casa, la relación laboral se extingue.

La obra determinada se debe de especificar de acuerdo con lo que establece el artículo 36 de la Ley antes citada: El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. De esto depende que efectivamente se trata de un contrato de obra determinada y no de otro tipo de contrato, en el ejemplo citado, es clara la naturaleza de la obra material del contrato.

Ahora bien, el trabajador y el patrón pueden estipular el tiempo en el cual se va a realizar el objeto material del contrato, pero la Ley Federal del Trabajo en su artículo 39 establece: "si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación queda prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

b) Por tiempo determinado, el contrato por tiempo determinado es susceptible de algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo.

El artículo 37 de la Ley antes referida establece: "el señalamiento de un tiempo

determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

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

III.- En lo demás casos previstos en la Ley".

En el primer caso, apunta José Davalos, que puede ser trabajo sujeto a un plazo, por ejemplo, el trabajo que se presta en una extensión de juguetería en la temporada de reyes, por una vez.

En el segundo caso, por el contrario dicho contrato está sujeto a una condición resolutoria que es el hecho de que el trabajador sustituido regrese a su trabajo; y en el tercer caso los ejemplos señalados en los artículos 193, 195 fracción IV y 305 de la Ley Federal del Trabajo, como es el contrato de trabajo por viaje en los buques y la actuación de un artista en una o varias temporadas..., sin embargo, la duración del objeto del contrato está determinada y una vez concluido el plazo o la condición, se extingue la relación laboral, si subsiste la materia del trabajo, el contrato se prorroga por

el tiempo necesario". (56)

La excepción a lo anterior la da el artículo 38 en la mencionada Ley: "las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado", ya que el legislador, previó la dificultad que se pudiera suscitar para determinar cuándo se ha agotado una mina o no; por lo que adoptó esta alternativa, en la cual la relación laboral se determinará cuando se haya agotado el capital invertido.

De todo lo anterior podemos concluir que los sujetos de la relación laboral, ya sea el trabajador como persona física, una persona jurídica colectiva o moral, la relación de estos sujetos está regida por la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO III

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL
SISTEMA JURÍDICO MEXICANO.3.1 LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

Iniciaremos este tema con el estudio de nuestra Constitución Política de 1917, en su artículo 123 que a la letra dice:

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

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

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

De lo anterior podemos decir que éste precepto no deja lugar a dudas, de que los

trabajadores de confianza son regulados por el artículo 123, en consecuencia las garantías laborales tales como: jornada ordinaria de trabajo, descanso semanal, vacaciones, pago de horas extras, derechos de escalafón, derechos de asociación profesional, de seguridad social, etc., contenidas en el mismo, no son exclusivas de un sólo grupo de trabajadores, ya que también quedan incluidos los de confianza, puesto que son trabajadores y como tales se les debe tratar y proteger.

Por otra parte, Mario De la Cueva sostiene que los "trabajadores de confianza están amparados por el artículo 123 de nuestra Carta Magna, pero que por los caracteres particulares de algunos trabajos, la Ley se vió obligada a crear la categoría de empleados de confianza y la sometió a un régimen especial, naturalmente sin contrariar los principios del citado artículo 123"(57) como más adelante veremos.

Aun más, el propio apartado "B" del artículo 123 constitucional alude a los trabajadores de confianza, mismo que transcribiremos como complemento del presente trabajo.

57. CUEVA, Mario De la. Citado por CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de confianza, Trillas, México, 1993, p.p. 11

B.- "Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

XVI.- La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios a la seguridad social".

De lo anterior podemos concluir, que en este apartado los trabajadores de confianza quedan amparados por el artículo 123 constitucional, con todas y cada una de sus garantías laborales.

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Es preciso decir, que la Ley Federal del Trabajo de 1931 no fue lo suficiente clara al establecer quienes eran los trabajadores de confianza, ya que únicamente se concretó a señalar a éstos en forma vaga en tres artículos que en seguida analizaremos :

El primer precepto que hace mención a los trabajadores de confianza es el artículo 4 que dice: "se considera representante de los patronos y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general las personas que en

nombre de otro ejerzan funciones de dirección o administración"

Este artículo establece claramente que los directores, gerentes, administradores, representan al patrón en su relación con los demás trabajadores, en consecuencia son también trabajadores dentro de la empresa a quien sirven, en la inteligencia de que no forme parte integrante de ésta, porque de lo contrario, estaríamos frente a un patrón, así el gerente, el administrador, el director, etc., son representantes del patrón y ejercen funciones de dirección o administración.

El artículo 48, al igual habla de los trabajadores de confianza y establece: "las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en las empresas, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa".

Se debe de interpretar este artículo en el sentido de que se permite la facultad de exceptuar al empleado de confianza de las

disposiciones contenidas del contrato colectivo, cuando sea para establecer a su favor mejores condiciones; esto no quiere decir, que tal exclusión signifique la renuncia de algún derecho consagrado a favor de los trabajadores, contenidas en la leyes dictadas para su protección y auxilio.

La anterior interpretación la damos en base en la prohibición que establece el artículo 43 de la misma Ley que a la letra dice: "... el contrato colectivo, no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la misma empresa...".

De las facultades contenidas por el artículo 48, se puede deducir que se excluye al trabajador de confianza del régimen del contrato colectivo para sujetarlo como era natural a un contrato individual. Al celebrar un contrato el trabajador, no podrá hacerlo en condiciones menos favorables para éste, que las contenidas en el contrato vigente dentro de la empresa, en consecuencia al tener vigencia el contrato colectivo éste marca la pauta, en el mismo de estipulaciones que se le podrá establecer a favor de un trabajador de confianza.

Por su parte, el artículo 15 de la Ley citada señala que: "en ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezca a los trabajadores".

Además, nuestra Constitución señala expresamente en su artículo 123, fracción XXVII que: "serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: 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".

Esta disposición constitucional, bien podría ser aplicada en el caso de que un empleado de confianza, considerado trabajador renunciara expresa y tácitamente, a que en su contrato individual de trabajo no se estipularán las condiciones pactadas en el contrato colectivo que de alguna forma le beneficiará.

Ahora, nos corresponde ver el artículo 126, fracción X, del ordenamiento laboral citado, que también habla de los trabajadores de confianza y el cual establece:

"El contrato de trabajadores terminará:... fracción X, por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de

dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón, en las empresas en que éste existe, volverá a él salvo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando un trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicita volver a su antiguo empleo".

De este precepto se desprende que puede terminar el contrato de los trabajadores de confianza, por la simple pérdida de la confianza del patrón, ésta última no es más que un elemento subjetivo.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia ha sostenido la tesis siguiente:

"... y tratándose de empleado de confianza la fracción X del artículo 126 autoriza la terminación del contrato, por la pérdida de esa confianza; y si bien es verdad que ésta última en gran parte es un elemento subjetivo, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de esa causa de separación del empleo no puede quedar, de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes; pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales del derecho, principalmente a lo sustentado por el Derecho del Trabajo, en el

cuál, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas...".

Amparo en revisión en materia No. 1100/34/2da. Secc. Jun.5 Cta. Minera Asaco, S.A. , Sem. Judicial de la Federación . T. XLIV pag. 4417.

Creemos conveniente señalar que los artículos 48 y 126, fracción X de este ordenamiento laboral, se ocuparon del trabajador de confianza pero lo hizo en términos imprecisos: "el primero de esos preceptos, se refería a los trabajadores de confianza como personas distintas de las que desempeñaban puestos de dirección o de inspección de labores y serían las personas que ejecutan trabajos personales del patrono dentro de la empresa; en cambio, la primera parte de la fracción X del artículo 126 parece identificar a los empleados de confianza con las personas que desempeñen puestos de dirección, fiscalización o vigilancia". (58)

Ante tal confusión la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió en algunas ejecutorias que los "empleados de confianza debían.

58. CUEVA, Mario De la. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, 12a edición, Porrúa, México 1990, p.p. 135

ser aquellos que intervenían en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustituyan al patrono en alguna de las funciones propias de éste". Esta tesis ya fue transcrita en el capítulo anterior, pero nos permitimos mencionarla de nueva cuenta para mayor entendimiento de este trabajo; Tesis 62, Loaysa y Manuel, apéndice al Semanario Judicial de la Federación.

Con lo anterior finalizamos nuestros comentarios respecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Por otra parte nos referiremos a algunos precedentes de la Suprema Corte de Justicia posteriores a la Ley de 1931, ya que son el antecedente más próximo de nuestro pasado inmediato dentro de nuestro derecho positivo.

Tesis sustentada por el antiguo departamento del trabajo, del 28 de noviembre de 1933, sindicato mexicano de electricistas.

"La calidad de profesionistas no da, por sí sola, a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza dentro de una empresa. Dicho carácter depende de las actividades desempeñadas, cuando son de las definidas por la Ley Federal del Trabajo como de dirección o de

administración, de inspección de labores o de trabajos personales del patrono". Aún más, el derecho laboral mexicano no se limita a las circunstancias de que un puesto de confianza sea determinado simplemente en firma nominal, porque no depende de la voluntad de los particulares la connotación de este concepto. De la presunción de que un puesto es de confianza, se deberá acreditar la naturaleza de sus funciones de acuerdo a la actividad que ha desempeñado.

Un segundo precedente es el Amparo Directo 2/38/2da. de la Cía. Mexicana de Petróleo "El Águila, S.A." de fecha 1 de marzo de 1938.

"El concepto de empleado de confianza fue utilizado por primera vez en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, que se celebró en la Ciudad de Washington en el año de 1919, fue adoptado más tarde por la legislación belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los artículos 4,48 y 126, fracción X de la Ley Federal del Trabajo.

En el proyecto presentado a la Conferencia de Washington se decía que la jornada de 8 horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaran puestos de confianza, de dirección

o administración, pero en el debate se aclaró el alcance de ese artículo, por haberse visto que de dar una interpretación gramatical a sus términos resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes.

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

De lo expuesto por la Suprema Corte de Justicia se desprende que no es posible, señalar genéricamente para todas las empresas el nombre

y el número de puestos de confianza. Serán las circunstancias y las necesidades de cada unidad económica, de conformidad con el artículo 16 de la Ley Laboral vigente que de nueva cuenta nos permitimos reproducir "que para los efectos de la norma de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción y distribución de bienes o servicios", las que establezcan tales limitaciones de donde se desprende que la reglamentación respectiva ha correspondido a los contratos colectivo de trabajo como ha quedado establecido en el capítulo anterior, además de la resoluciones dictadas por las juntas de Conciliación y Arbitraje.

En otra ejecutoria del 3 de mayo de 1944 la Suprema Corte de Justicia, expone:

"No basta que en un contrato colectivo de trabajo se diga que quedan excluidos de los beneficios que en el mismo se consignan, porque éstos sean de confianza, sino que es indispensable que la función que desempeñe en los puestos de que se trata, sea substancialmente de confianza, pues de lo contrario, la estipulación respectiva sería contraria al artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien al interpretar la segunda parte de la disposición legal aludida, este alto tribunal ha establecido que los empleados de confianza son

aquellos que intervienen en la dirección y vigilancia de una empresa y que en cierto modo, sustituyen al patrono en algunas funciones propias de éste".

3.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Empezaremos por decir que en el anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, para fijar y estructurar la noción de empleado de confianza se recurrió a una doble fórmula, por una parte se precisó que la categoría del empleado de confianza depende de las funciones y no de la designación que se le diera al puesto, después se hizo una enumeración de los principales puestos de confianza, asimismo se da entrada a la analogía y se le otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una facultad de decisión, el artículo 8 del anteproyecto, que luego paso a ser el 9 de la Ley vigente, como ya quedó señalado en el capítulo anterior, se disponía, textualmente, lo siguiente:

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

Son funciones de confianza las de :

a) Los directores, administradores y gerentes generales cuando tengan carácter de trabajadores.

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

c) Los abogados y contadores que tengan a su cargo respectivamente la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.

d) Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.

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

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

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

h) Las personas que desempeñen funciones o actividades análogas a las anunciadas en las fracciones anteriores, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje". (59)

En éste anteproyecto de Ley, hemos visto una lista interminable de las personas que pueden ser considerados trabajadores de confianza, enseguida veremos tal y como quedo la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, para lo cual nos permitimos transcribir literalmente por considerarla de gran importancia para el presente trabajo, ya que de sintetizarla, se perdería el espíritu de la misma:

"Los artículos 8 y 9 contienen los conceptos de trabajador en general y de trabajador de confianza: el primero, es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado. El concepto de trabajador de confianza tiene una gran importancia para la administración de las empresas por esta razón y

59. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, 8a edición, Porrúa, México 1983, p.p. 28 y 29.

considerando la imprecisión que existe en la legislación vigente, se analizaron los dos sistemas que han sido propuestos por la doctrina:

Consiste el primero, en el señalamiento de los trabajadores de confianza típicos, colocando una fracción final en la enumeración que se hiciera, que permitiera considerar como trabajadores de confianza a los que tuvieran características semejantes a la de los contemplados en el precepto respectivo. En el anteproyecto que se entregó a los trabajadores y a los empresarios se adoptó tentativamente esa solución, pero en las pláticas que se tuvieron con los sectores interesados se observó que los trabajadores, además de reducir las fracciones del respectivo artículo, rechazaban la idea de una fracción final que pudiera aplicarse analógicamente. En cambio, los empresarios querían que se ampliara la lista. Después de ese cambio de impresiones se llegó a la conclusión de que una enumeración limitativa podría dejar fuera de ella situaciones que debieron considerarse, así como también que era imposible prever las nuevas situaciones que se presentarían; y una enumeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una extensión inconveniente de la categoría del trabajador de confianza. Ante la divergencia de opiniones de los sectores Trabajo y Capital, se llegó a la conclusión de que era

preferible un concepto general, a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes:

Los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón. "(60)

Esta Ley estableció una definición clara aparentemente en su artículo 9º, reunió las características que la anterior Ley mencionaba,

60. MANUAL, de Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970. S/edic. S/Edic. S/Pag.

es decir, que si bien establece que no es por nombre sino por las funciones es que se denomina la calidad del trabajador de confianza, además señala que esas funciones son las de dirección, administración, fiscalización y vigilancia, y obviamente de las personales al servicio del patrón, es notable que no hay un nuevo criterio, la definición es amplia y deja a todas clase de interpretaciones respecto de la naturaleza de las funciones que en un momento dado este realizando el trabajador de que se trate.

"Fue y tal vez pueda decirse que sigue siendo, costumbre que en los contratos colectivos de trabajo se estableciera quién o quienes son los empleados de confianza en una empresa. Así en unos casos se mencionaban expresamente y en otros simplemente se establecía que serían aquellos que no estaban comprendidos dentro del tabulador sindical".(61)

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el siguiente precedente en el Amparo directo 767/64.

"Trabajadores de confianza, no basta que en

61. CANTÓN MOLLER, Miguel. Los trabajadores especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1972, p.p. 21

el contrato colectivo se les otorgue dicho carácter, deben encontrarse entre los señalados en la Ley Federal del Trabajo"

3.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

El artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo vigente, alude a los trabajadores de confianza, que a la letra 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.

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".

Como ya se apuntaba con anterioridad, "es verdaderamente lamentable que este precepto contenga dos párrafos contradictorios; el primero es correcto, y que efectivamente el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice el segundo, cuando hace referencia a determinadas funciones con carácter de confianza, sólo cuando tengan

carácter general, lo cual no es exacto."(62) Sigue apuntando en otro párrafo el maestro Cavazos Flores, "por ello, estimamos que el citado artículo 9º, vino a complicar más la situación y a oscurecer más el panorama de los trabajadores que son de confianza".(63)

Siguiendo con este mismo orden de ideas, y como lo apunta el primer párrafo del artículo 9º, es acertado su contenido de acuerdo a lo que establece y a varias jurisprudencias que hablan sobre éste punto; por lo que hace al segundo párrafo, éste incluye algunos elementos abstractos que dan lugar a la confusión es decir, cuando se refiere a las funciones en cuanto a cuáles serán de carácter general y cuáles no.

"Consideramos que suponer que solamente puede haber un cargo general en cada actividad dentro de la empresa es un tanto injusto. La verdad es que puede haber un jefe, con características de actividad general dentro de cada una de las especialidades de acción; por ejemplo, si bien hay un jefe de personal, ello no imposibilita para que exista otro jefe de personal en cada uno de los establecimientos de la empresa, y en estas condiciones, la noción de

62 CAVAZOS FLORES, Baltazar. Ley Federal del Trabajo comentada. 21 edición, Porrúa, México, 1987, pp. 85

63 Ídem.

generalidad estará circunscrita en el espacio ha los establecimientos, es decir, a cada uno de ellos.

Ahora bien, pueden existir Jefaturas Generales además de por el establecimiento, por el trabajo de que se trate, por ejemplo, producción, compra, mantenimiento, etc.".(64)

Consideramos que esta generalidad de la cual se ha estado hablando tanto, consiste en que la actividad debe referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa o establecimiento, a sus intereses y fines, además de ser constante, continúa y permanente, por ende, deberá traer aparejada la responsabilidad sobre la producción, la seguridad y el orden, si a contrario sensu no tiene ese carácter general es evidente que no tiene responsabilidad, no debe de considerársele legalmente como trabajador de confianza y si así fuere se menoscabaría los intereses y derechos del trabajador.

Respecto de los trabajos personales del patrón, serán considerados trabajadores de confianza, aquellos que desempeñen puestos de secretaria o secretario, el chofer y todos los que por razón de su trabajo guarden una relación

64 CANTON MOLLER, Miguel Ob. Ck., pp. 26.

estrecha con el patrón, ya sea en su empresa por el simple hecho de conocer secretos de la misma o de la vida privada del patrón.

Debemos también señalar, que si bien la Ley en cuestión no hizo una definición exacta de los trabajadores de confianza, si comprendió un capítulo dedicado a ellos, buscando con esto la justicia, además de que sus derechos no sean vulnerados, y esto se consagra en los preceptos siguientes: artículos 182, 183, 184, 185, y 186.

Ahora bien, ya en el capítulo anterior, correspondiente al punto trabajador de confianza, se señaló que el proyecto de Ley de 1970 cambio el término de empleo de confianza, por el trabajador de confianza, a fin de dejar consignado con la mayor precisión que estas personas son también trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidos a una reglamentación especial, en consecuencia salvo modalidades contenidas en ese capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en la vigente Ley.

Finalmente, hay que decir que la doctrina considera que nuestra Ley Federal del Trabajo hizo mal en reglamentar a los trabajadores de confianza, en virtud de que no se habla en

nuestra Carta Magna de ellos; por lo tanto resulta inconstitucional este precepto, ya que una Ley Reglamentaria no puede ir más allá de la Ley que reglamenta, menos limitar los derechos sustantivos del trabajo consagrado por la Constitución.

Al respecto nosotros creamos que la anterior apreciación no es correcta en virtud de que los trabajadores de confianza están protegidos por nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los preceptos que a continuación transcribimos:

Artículo 1. "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece."

Artículo 5, párrafo primero, "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..."

Ahora bien, por las características de estos trabajadores la Ley se vió obligada a crear la categoría de trabajadores de confianza y por ende

**someterles a un régimen especial, sin contravenir
a la propia Constitución.**

CAPITULO IV**EL TRABAJADOR DE CONFIANZA ANTE
LA LEGISLACIÓN LABORAL.****4.1 FUNCIONES DEL TRABAJADOR DE
CONFIANZA.**

En primer término hay que considerar las funciones que se señalan en el último párrafo del artículo 9 de la Ley, por lo que se infieren las siguientes obligaciones:

a) Dirección: encomienda a los trabajadores de confianza la realización eficaz respecto a los fines esenciales de una empresa determinada, tendiente a proteger de daños, y a preservar de obstáculos, la buena marcha de la empresa.

b) Inspección: tienen carácter técnico, cuyo objeto consiste en comprobar que los trabajos de una empresa se realicen con sujeción a la prevenciones establecidas que preceden de las instrucciones de la propia empresa, o de la naturaleza de la profesión de los trabajadores de confianza que desempeñan esta función.

c) Vigilancia: es referente a los cargos que implican la custodia de todo o parte del patrimonio de cierta empresa, al igual que la

observación de la conducta del personal, en relación con los intereses de dicha empresa.

d) Fiscalización: estos puestos implican el control de los ingresos y egresos de una empresa determinada, así como vigilar y analizar sus operaciones.

En las funciones anteriores, los trabajadores de confianza contribuyen enormemente a la realización de las finalidades primordiales de la empresa donde prestan sus servicios, ya que el cumplimiento de sus obligaciones requiere una mayor responsabilidad que el ejercicio de las actividades que corresponden a los trabajadores de base, en virtud de que en cualquiera de las funciones analizadas, los trabajadores de confianza realizan operaciones que son trascendentes para el éxito de las finalidades básicas de la empresa a la que proporcionen su energía de trabajo.

De igual forma, son actividades comunes de los empleados, las que siguen:

a) Tomar dictados, redactar memorándums, instructivos, oficios y cartas del patrón; tomar recados telefónicos para transmitirlos al patrón y en consecuencia llevar la agenda de actividades

sociales del patrón, que realizan las secretarías privadas de las gerencia y superintendencias.

b) Traer y llevar correspondencia de documentos confidenciales, que ejecutan los mensajeros.

c) Servir de chofer al patrón, que ejecutan los conductores privados de cierta empresa, establecimiento o negocio.

De las tres actividades señaladas con antelación, se equiparan los trabajos personales del patrón, el maestro Néstor de Buen señala: "el segundo concepto, trabajos personales del patrón, encierra una idea más clara, se trata, simplemente de los trabajos que realizan sus inmediatos colaboradores que, por la proximidad en que se encuentran tienen, además acceso a los secretos empresariales. Es el caso, v. gr.: de las secretarías, del conductor del vehículo de patrón, eventualmente del mensajero de la oficina del propio patrón, etc...

En realidad todas ellas hacen lo que el patrón, por sí mismo, podría hacer: escribir cartas, conducir su automóvil, entregar correspondencia, etc...por lo que su actividad se equipara a los trabajos personales del patrón". (65)

Es importante señalar que los trabajadores que desempeñan un cargo concerniente a los trabajos personales al patrón, también deben tener la protección de un sindicato independiente de la jerarquía que tengan en el ejercicio de sus puestos y aún más merecen un nivel de vida decoroso por que utilizan su energía de trabajo en el cumplimiento de sus obligaciones respectivas cuyo producto, es éste caso, beneficia directamente al patrón que los solicita.

De lo anterior, se puede observar el vínculo de subordinación, cuya unión con el trabajo personal que realizan estos prestadores de servicios, constituye una auténtica realización laboral.

4.2 LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA CON SUJECCIÓN A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la actualidad, la Ley Federal del Trabajo, establece algunas limitaciones respecto a los derechos de los trabajadores de confianza. Un ejemplo de lo anterior, es la incapacidad jurídica para ejercitar la acción de reinstalación en el empleo, lo cual se determina en el artículo 49, fracción III de la Ley.

De esta limitación, es comprensible que el estatuto laboral, siendo la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, apartado A, determine algunas distinciones en ciertos derechos sobre los trabajadores de confianza que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no realiza. Así mientras se insista en reducir algunos derechos de los empleados, no podrá consumarse el triunfo de la clase trabajadora, y como consecuencia no puede hablarse de que la ley pueda ser un triunfo de la clase social mencionada, mientras se consignent disposiciones que mediatizan e ignoren a una parte integrante de la clase trabajadora.

El maestro Néstor De Buen, en relación con esta situación señala: "la tendencia del Legislador ha sido la de limitar los derechos de los empleados de confianza. En otros tiempos se llegó al extremo de negarles la condición de trabajadores por que se suponía su vinculación a los resultados de la empresa. Hoy no tiene mayor valor ese punto de vista, pero sin demasiada justificación de la ley crea en su perjuicio un sistema discriminatorio que carece de apoyo constitucional". (66)

De lo expuesto con antelación, se hace patente que la Ley Federal del Trabajo restringe ciertos derechos

al trabajador de confianza, como se puede observar en el cuadro comparativo que a continuación se expone:

1.- Se otorga el derecho de formar sindicatos, sin que sea indispensable una autorización anticipada para dicho efecto (artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo).

2.- Se autoriza la celebración de contratos colectivos de trabajo, por conducto del sindicato al que se encuentran afiliados, con el objeto de fijar las condiciones de trabajo que rijan en cierta empresa o establecimiento y en caso de que el patrón se rebuse a firmar el respectivo contrato colectivo se puede ejercer el derecho de huelga (art. 387 de la Ley Federal del Trabajo).

3.- Se permite ejercer el derecho de huelga y el paro, con objeto de mejorar sus condiciones de trabajo, de tal suerte que

1º.- Tiene derecho a organizarse en sindicatos, esto se reconoce, implícitamente, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 apartado "A" fracción XVI, así como en el precepto 357 de la Ley Federal de Trabajo, pero en la realidad no se cumple en beneficio de estos trabajadores, es decir, se les niega este derecho.

2º.- Se les beneficia relativamente, cuando se previene que las condiciones de trabajo que se estipulan en un contrato colectivo de trabajo, se hacen extensivas a los trabajadores de confianza salvo que exista disposición en contrario en el propio contrato (art. 184 de la Ley Federal del Trabajo).

3º.- No obstante de que en el artículo 123 constitucional apartado "A" fracción XVII, se establece que la clase

se permita alcanzar un nivel de vida digno y decoroso; (art. 450 de la Ley Federal del Trabajo).

4.- Se toma en cuenta su voto personal, con el objeto de determinar la mayoría en los recuentos para casos de huelga, (art. 451 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

5.- Se otorga el derecho de demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva la determinación de un salario remunerador, en relación con los servicios que se prestan (art. 85 de la Ley Federal del Trabajo).

trabajadora en general, tiene derecho a ejercer la huelga y el paro, pero en la práctica no se concede a los trabajadores de confianza ya que en el momento en que hacen uso de éstos derechos los despiden, violando así la disposición constitucional aludida.

4°.- Se omite su voto tendiente a precisar la mayoría en los movimientos de huelga que promuevan los trabajadores de base (art. 183 de la Ley Federal del Trabajo). En relación a lo anterior, es conveniente señalar que esta medida de excluir a los empleados de un recuento, es anticonstitucional, ya que se lesionan sus derechos referentes a la libertad sindical.

5.°- El artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, pone de manifiesto el principio de que el salario del personal de confianza debe ser remunerador, a cuyo efecto se toma como modelo al salario de los demás trabajadores que no sean de confianza, y permite la aplicación del artículo 57 del ordenamiento jurídico citado, en beneficio

de los trabajadores de confianza, por lo que hace al segundo artículo señalado, los faculta para exigir la revisión de su salario cuando este no sea remunerador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente.

6.- Participan en el reparto de utilidades (art. 117 de la Ley Federal del Trabajo).

6º.- Para garantizar la participación de utilidades a los trabajadores ordinarios, frente a incesantes violaciones de los patrones, se limita a los de confianza. Al respecto es conveniente señalar que se les excluye de la participación de utilidades a los trabajadores que tienen la designación de directores, administradores y gerentes generales de las empresas; artículo 127, fracción I de la Ley. Los demás trabajadores de confianza se beneficiarán con el reparto de utilidades, pero si es el caso de que su salario sea superior al que obtiene el trabajador de base de la categoría más alta, este último salario, incrementado en un 20% es la cantidad máxima que puede recibir el trabajador de confianza, por concepto de participación de utilidades. Artículo 127, fracc. II de la Ley Federal del Trabajo.

7.- Se autoriza el nombramiento de representantes sindicales ante las autoridades laborales, un ejemplo de ello, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las de jurisdicción local; la Comisión Nacional y la competencia regional, acerca de los salarios mínimos (artículos 648 y 677 de la Ley Federal del Trabajo).

8.- Se les otorga el derecho de la prima de antigüedad que consistirá en el equivalente a doce días de salario por cada año de servicio prestado (art. 162 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

7°. Se prohíbe a los trabajadores de confianza fungir como representantes sindicales de los trabajadores de base, ante el Congreso del Trabajo y otras organizaciones semejantes (artículo 183 de la ley). Por lo que hace a esta restricción legal no significa que los empleados de confianza, estén imposibilitados jurídicamente para integrar sus propios sindicatos y por ende tener sus respectivos representantes ante las Juntas, a fin de dirimir sus conflictos jurídicos y económicos que surjan durante el ejercicio de sus funciones, lo cual está implícito en el artículo 123 constitucional fracción XX del apartado "A" pero en la práctica las autoridades laborales niegan este derecho.

8.º- La prima de antigüedad se reduce al límite del doble del salario mínimo del área geográfica donde trabajan de conformidad con el artículo 162 fracción II de la ley, y en relación con lo dispuesto en los artículos 485 y 486 del ordenamiento antes invocado. Por lo que, es fácil observar que a los trabajadores de

9.- El tiempo en el cual el patrón tiene a su disposición al trabajador, para que éste proporcione, mediante su trabajo un beneficio a la empresa o al establecimiento donde labora, no debe exceder de los máximos legales que establece el artículo 61 de la Ley. Cuando la jornada de trabajo es superior a lo establecido por la ley, pero que se sobrepasen de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas en una semana, las horas extras se pagarán con un cierto por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria, (art. 67 de la Ley Federal del Trabajo).

confianza se les restringe este derecho de carácter laboral, por lo que es justo que su prima de antigüedad sea conforme a su salario real .

9.º- Se considera que los trabajadores de confianza están excluidos del beneficio del pago de tiempo extraordinario, esto es rotundamente falso, la exclusión de estos trabajadores en las disposiciones de los contratos colectivos, que permite el artículo 184 de la Ley no implica, en modo alguno, que éstos trabajadores puedan quedar en condición de inferioridad respecto de los demás trabajadores de la empresa, por que ello violaría lo dispuesto en el artículo 182 de la Ley, como falso es que el pago de tiempo extraordinario de éstos trabajadores, esta compensado en los altos sueldos que perciben, por lo que creemos conveniente señalar que no es posible que la cantidad correspondiente a las horas extras de trabajo, queden incluidas en su salario ya que de ser así dichos pagos deberán constar expresamente en un contrato individual de trabajo. Lo anterior

es justificable ya que son irrenunciables los derechos del trabajador respecto del salario y demás prestaciones de sus servicios prestados. Art. 33 de la Ley Federal del Trabajo.

10.- Cuentan con la protección de la seguridad de trabajo, ya que, su relación de trabajo no puede rescindirse sin que exista cualquier causa legal, de las establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Es oportuno señalar que la causal de rescisión respectiva, debe ser demostrada por el patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje pues de lo contrario el despido se considera injustificado.

10°.- La relación laboral de estos trabajadores, puede rescindirse por existir motivo razonable de la pérdida de confianza, a pesar de no existir cualesquiera de las causales de rescisión, establecidas en el artículo 47 de la Ley. Lo expuesto con anterioridad, se establece en el artículo 185, éste precepto, coloca a los trabajadores de confianza en una actitud de incondicionalidad hacia el patrón, es decir, ya que, se ven obligados a actuar en perjuicio de sus derechos, con el objeto de cuidar que no se les pierda la confianza, Ahora bien, en realidad no existen reglas a propósito de los motivos que pueden determinar la pérdida de la confianza, por ello puede decirse que se trata de una cuestión en la que opera la facultad discrecional de los tribunales del trabajo.

11.- Disfrutan de una mejor estabilidad laboral, ya que en el momento en que sea despedido el trabajador, tiene derecho a cualquiera de las dos siguientes acciones: Indemnización constitucional o reinstalación en el empleo, artículo 48 de la Ley. Si el patrón no demuestra la causal invocada de rescisión en el juicio respectivo, independiente de la acción que haya optado ejercitar el trabajador ordinario, éste tiene derecho a que el patrón le pague los salarios caídos de acuerdo al (segundo párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo).

11º.- La estabilidad laboral en este caso, es relativa por que siempre que es despedido un trabajador de confianza, solo tiene la posibilidad de recibir la indemnización en los términos del artículo 50 de la Ley, en virtud, de que en el artículo 49 fracción III de la propia Ley Federal del Trabajo exime al patrón de reinstalar al trabajador de confianza, lo cual se traduce en última instancia en una sanción de tipo económico para el patrón. Lo que implica que el patrón está facultado para despedir al trabajador de confianza mediante el pago de una indemnización. Dentro de esta indemnización quedan incluidos los salarios vencidos, los cuales se computan desde la fecha del despido hasta que la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cumplimente el laudo.

De lo expuesto en el cuadro antes aludido, es de hacerse notar que algunos de éstos derechos no se aplican íntegramente a los trabajadores de confianza, injustamente, porque se viola el

carácter expansivo del derecho del trabajo, el cual se resume de la siguiente forma: no se debe discriminar a quien presta sus servicios realizando una actividad de confianza, de aquel que no realiza un trabajo de confianza.

Es por ello que el maestro Alberto Trueba Urbina señala "es pertinente aclarar que la reglamentación especial no proviene de la llamada naturaleza expansiva del derecho del trabajo, sino de las diversas disposiciones del artículo 123 constitucional, que deben aplicarse por su naturaleza social a todos los que presten servicios personales en beneficio de quienes se aprovechan de tales servicios. El régimen particular de trabajos especiales por ningún motivo puede interpretarse en el sentido de que implique modificación a los principios de justicia social que del mismo emanan, en función de proteger, tutelar y reivindicar a todos los trabajadores, por sí y como integrantes de la clase obrera". (67)

En apoyo a lo anterior el maestro Néstor De Buen Lozano señala que : "la tendencia del legislador ha sido la de limitar los derechos de los empleados de confianza. En otros tiempos se

67. TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. pp. 320

llegó al extremo de negarles la condición de trabajadores por que se suponía su vinculación a los resultados de la empresas. Hoy no tiene mayor valor ese punto de vista, pero sin demasiada justificación la ley crea en su perjuicio un sistema discriminatorio que carece de apoyo constitucional". (68)

Consideramos conveniente recordar que conforme al artículo 185 de la Ley, que el patrón puede rescindir sin su responsabilidad, la relación laboral, de los trabajadores sin que sea necesario que medie causa alguna de las previstas en el artículo 47 del mismo ordenamiento, situación ésta, que no deja de ser arbitraria para rescindir un contrato individual de trabajo, sin responsabilidad para el patrón

De lo expuesto podemos concluir que no basta que la Ley Federal del Trabajo haya reglamentado los trabajos especiales (trabajadores de confianza), en virtud que son el mínimo de trabajadores, en el entendido de que además le son aplicables las normas de ésta Ley, así como le son aplicables éstas últimas en la prácticas debería ser igual ya que en este estudio he quedado de manifiesto que, la reglamentación a los trabajos.

68. BUEN LOZANO, Néstor De., Tomo II, Ob. Ck. p.p.

manifiesto que, la reglamentación a los trabajos especiales y la aplicación de las demás normas de la Ley no siempre le son aplicables a los trabajadores de confianza.

Ahora bien, ya hemos analizado nuestra Ley Federal del Trabajo respecto de las limitaciones de los trabajadores de confianza, creemos conveniente señalar algunas limitaciones de los de confianza en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, como complemento del presente trabajo.

1.- Tienen derecho a constituir sindicatos, lo anterior se reconoce en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado "B" fracción X, así como en el precepto 69 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, esto en la práctica no es así ya que los de confianza se les niega este derecho.

2.- Se establece en forma absoluta la inmovilidad de los trabajadores de base, excluyendo por supuesto a los de confianza artículo 6 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático. La inmovilidad no tendrá más límite que el

cese justificado del trabajador en los términos del artículo 46 de la Ley antes referida.

3.- Cuando no se determine con precisión que el empleado es de confianza, se le deberá considerar de base y por lo tanto sujeto al régimen de esta Ley, artículo 7 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático por lo tanto el trabajador de confianza no será sujeto al régimen de esta Ley.

4.- Se excluye del régimen de esta Ley a los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5, lo anterior es

anticonstitucional ya que al ser trabajadores deberían de gozar de la protección laboral como cualquier otro trabajador al servicio del Estado, artículo 8 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, sin embargo, gozan de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social por disposición expresa de la fracción XIV, apartado B del artículo 123 de nuestra Constitución.

5.- Los derechos que consagra esta Ley en favor de los trabajadores al servicio del Estado, son irrenunciables, artículo 10 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Este precepto se contradice con el artículo 8 de la misma Ley, ya que éste último excluye del régimen de esta Ley a los trabajadores de confianza, no hay que olvidar que ante todo son trabajadores del servicio del Estado y por ende deberán gozar de los mismos beneficios que los demás trabajadores.

6.- Se establece la supletoriedad, en lo no previsto por esta Ley, artículo 11 de la

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Esta supletoriedad es relativa ya que en la práctica no se beneficia al trabajador con este precepto y aún más se han olvidado de tener presente, que la Ley Federal del Trabajo, fuente supletoria del trabajo Burocrático, dispone que en la interpretación de las normas laborales se debe de perseguir la realización de la Justicia Social y en caso de duda aplicarse la norma más favorable al trabajador.

7.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos, artículo 70 de la Legislación Federal de los Trabajadores Burocráticos. Esta restricción legal no significa que los trabajadores de confianza estén imposibilitados jurídicamente para constituir sus propios sindicatos para la defensa de sus intereses comunes. Lo anterior queda establecido en el artículo 123 constitucional, apartado "B" fracción X; pero en la práctica lo anterior no se da ya que las autoridades laborales niegan este derecho.

Sobre los trabajadores de confianza reglamentados en la Legislación Burócrata, podemos concluir que los preceptos que aluden a los de confianza son para excluirlos del régimen de esta Ley; por lo tanto si consideramos que los de confianza también son "trabajadores", en consecuencia no tendrán que estar excluidos del régimen de esta Ley.

4.3 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

En toda la actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia ellos y por ende el de su familia; es bien sabido que antes de que naciera el 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 los patronos, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo y además con toda libertad podían despedirlos.

La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de la explotación, pues los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir; esto originaba la pérdida de su libertad en sus

relaciones laborales, ya que se venían obligados a aceptar la disposición patronal.

El maestro Hugo Italo Morales, considera que "...el trabajador que cumple sus obligaciones no debe estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario. Los hombres... necesitan poseer confianza, plena y real en el presente y no solamente en el futuro, necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de los otros hombres.

Los trabajadores entregan lo mejor de su vida a las empresas, en ellas transcurren su juventud y su madurez y en ellas les sorprende la vejez, la invalidez y la muerte. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad a través del Seguro Social cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente". (69)

Vivir sin temor, debería ser el destino del hombre, pero la ausencia del temor sólo puede

69. MORALES HUGO Italo. La estabilidad en el empleo, Trillas, México, 1987, p.p. 66 y 67.

darse ahí donde el trabajador este asegurado en todo tiempo contra los caprichos del patrón.

Ahora bien "al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto del que no pudiera separarle ni aún con causa justificada pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y además desnaturalizaría la relación de trabajo". (70)

Es evidente que por el contrato de trabajo no se adquiere derechos patrimoniales sobre el empleo, el empleado lo que pretende es conservar su fuente de trabajo en tanto que dure el servicio que se le demanda. Efectivamente, la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el patrón, sin causa justificada pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral.

Nosotros consideramos que en materia de estabilidad en el empleo, se debe de entender que el contrato no puede ser rescindido libremente por el patrón, ya que no se le considera en igualdad de

70. GUERRERO, Eusebio. Manual de Derecho del Trabajo, 16a edición, Porrúa, México 1989, p.p. 111

situaciones que al obrero y se estima que esto último es la parte más débil en la relación contractual. En consecuencia, en esta materia no podemos invocar el poder que han adquirido los sindicatos de trabajadores, porque estamos en el ámbito de la relación individual de trabajo, en que el sindicato podrá discutir, podrá objetar, pero nunca podrá impedir que el patrón directamente resuelva la continuación o la terminación del nexo contractual con el obrero.

El sindicato podrá defender a los trabajadores despedidos ante los Tribunales del Trabajo, pero no estará en posibilidad de ejercer una acción colectiva, para someter al patrón, respecto de los trabajadores de confianza, al no contar éstos con sindicato que los defienda, son despedidos arbitrariamente, de ahí que se aprecie que el patrón sólo pueda dar por concluido el contrato de trabajo cuanto existan causas que justifiquen esa actitud.

Ahora bien, nuestro país ha sido el primero en establecer constitucionalmente la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, prohibiendo los despidos arbitrarios o caprichosos. En la fracción XXII del artículo 123 se lee: "El patrón que despida a un obrero sin causa justificada, o por

haber ingresado a una agrupación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario".

Podemos establecer de este precepto constitucional que concede dos acciones a los trabajadores despedidos sin causa justificada : la de cumplimiento de contrato cuyo efecto no puede ser otro que dejar sin eficacia el despido y restituyendo al trabajador los derechos derivados de la relación laboral; y la de pago de una indemnización de tres meses de salario.

Aún más, autoriza a la Ley a determinar en los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Lo anterior en concordancia con la fracción XXI del artículo 123 constitucional que a la letra decide. "si un patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o, a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le

resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

Ahora bien, La estabilidad de los trabajadores en el empleo es un derecho, pero no un deber, lo que quiere decir que el obrero puede separarse en cualquier tiempo del empleo,...de acuerdo con lo que dispone el artículo 5 de la Constitución, que el trabajador no puede obligarse a prestar su trabajo por un lapso superior a un año, pero aun dentro de ese término, no puede ejercerse coacción alguna sobre él para forzarlo a la prestación del servicio.

Por lo que hace a nuestra Ley Federal del trabajo, consigna una serie de motivos para rescindir el contrato, en el artículo 47 fracción XV, admite que puede invocarse otras causas análogas a las establecida en las fracciones anteriores de dicho precepto.

Al respecto, el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo señala que el patrón puede dar por terminado el contrato de trabajo a los trabajadores de confianza, cuando se les haya perdido la confianza, aun cuando no coincidan con las razones a que se refiere el artículo 47 de la Ley,

pero hay que considerar el papel tan importante que juegan en el desarrollo de la empresa ya que comparten con el gerente las funciones de dirección y administración, por aceptar la estabilidad absoluta en el empleo, debería pensarse en una fuerte indemnización a fin de que el patrón sólo en casos verdaderamente importantes pudiera recurrir a un despido injustificado.

Asimismo, el artículo 124 de la Ley establece la exclusión de la obligación del patrón al reinstalar al trabajador, mediante el pago de una indemnización "esto puede contemplarse en la relación del trabajo, ya que frecuentemente existe un contrato personal y directo, entre el trabajador y, el patrón y aún cierta convivencia entre los dos; cuando tal cosa ocurre, empleados de confianza y otros semejantes, no siempre es posible obligar al empresario al cumplimiento de la relación jurídica, porque equivaldría a imponerle la convivencia forzada con otra persona, situación que contraría a la idea de la libertad humana". (71)

Aunado a todo lo anterior, los empresarios se oponen a la estabilidad en el empleo, porque es

71. MORALES, Hugo Emilio. Ob. Cit. p.p.71

una institución que tiene a restringir su voluntad y poder absoluto sobre su personal. A lo que la empresa señala que : " el principio de autoridad sufriría un grave daño si el empresario no pudiera despedir a aquellos trabajadores que no le inspiraren confianza o no armonicen con los restantes obreros o con las normas de trabajo ". (72)

En conclusión si el empresario desea valerse de los servicios del hombre, debe respetar su dignidad, en consecuencia ofrecer condiciones satisfactorias de vida y asegurar el presente y el futuro de los trabajadores.

4.4 LA POSIBILIDAD DE ESTABLECER SINDICATOS DE CONFIANZA.

La libertad sindical, no puede entenderse sólo como un derecho del hombre, es substancialmente, un derecho de la clase trabajadora, que se ejerce necesariamente de manera colectiva.

Es indudable que de acuerdo con nuestro derecho positivo los trabajadores gozan de la más amplia libertad para formar sindicatos, sin

72. CUEVA, Mario De la., La estabilidad en el empleo, Universidad Nacional Autónoma de México, México 8/edn, p.p. 120.

requerir para ello de la autorización del Estado o del patrón, el artículo 123 XVI de la Constitución garantiza la libertad de los trabajadores para organizar sindicatos al establecer que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera"; asimismo el artículo 357 de la Ley, refrenda dicha facultad señalando que "los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Dicho lo anterior es indiscutible que en los principios jurídicos que se derivan de nuestro derecho positivo, se encuentran bases suficientes para afirmar que los trabajadores gozan de libertad sindical.

A lo que el maestro Mario De la Cueva afirma, que "el derecho de asociación profesional corresponde originalmente a los individuos trabajadores y patronos". (73)

Lo antes señalado, se cumplimenta con el artículo 358 de nuestra Ley Laboral la cual prescribe que:

73. CUEVA, Mario De la. Citado por BUEN LOZANO, Néstor De. Organización y funcionamiento de los sindicatos. Porrúa, México 1983, p.p. 14

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o ha no formar parte de él.

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

"Lo anterior quiere decir que si un trabajador ingresa a un sindicato, su ingreso no es "eterno" y puede separarse del mismo cuando lo desee". (74)

Ahora bien, es bien cierto que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia le aplican la cláusula de exclusión que implica la pérdida de su trabajo sin responsabilidad para el patrón, artículo 395 de la Ley.

Por otra parte, el artículo 183 del mismo ordenamiento legal establece que: "los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni

74 CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, 6a edición, Trillas, México 1989, p.p. 99

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

Para justificar la primera parte de este precepto, que es la que nos interesa se ha aducido que los trabajadores han sostenido de manera permanente que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrán formar parte de sus sindicatos, ya que uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios y en consecuencia no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera.

Cavazos Flores sostiene, que "la anterior afirmación, puede ser cierta, pero se han dado casos en que no se justifica, ya que se coarta el derecho de asociación profesional de los trabajadores de confianza que al prohibírseles que se afilien al sindicato de la empresa". (75)

Si bien es cierto que los trabajadores de confianza no puede contar en los movimientos de huelga de los demás trabajadores, ni ser

75. *Ibidem*, pp. 100

representantes de éstos en los organismos laborales, ni formar parte de los sindicatos de aquéllos, esto no quiere decir que los trabajadores de confianza no puedan constituir sus propios sindicatos ya que en ningún momento nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo prohíben que los trabajadores de confianza constituyan sindicatos, para el estudio y defensa de sus respectivos intereses.

Así pues, y bajo el principio de que "lo que no está prohibido está permitido" podemos decir que los trabajadores de confianza, si pueden formar sus propios sindicatos.

Siguiendo con este mismo orden de ideas, los trabajadores de confianza pueden formar sindicatos por el simple hecho de ser "trabajadores", el pertenecer a la clase trabajadora les engloba dentro de los preceptos señalados para establecer sindicatos; respecto a éste punto, en los capítulos anteriores ha quedado explicado el cambio que fue realizado de la palabra obrero a la de trabajador y la de empleado de confianza a la de trabajador de confianza, quedando con esto de manifiesto que hay bases suficientes dentro de nuestro derecho positivo para sostener que los de confianza pueden formar sindicatos.

Además, esta interpretación de Ley es acorde con el artículo 9 ya que en él se estatuyó la palabra de trabajadores de confianza y en consecuencia quienes conforman a estos, no pierden por ello su calidad de trabajadores y por ende la protección de la Ley.

Así pues, la sindicalización de los empleados de confianza dará por objeto el defender sus intereses por derecho propio y no por privilegio patronal.

Por todo lo expuesto con anterioridad, podemos decir que dentro de nuestro derecho positivo existe la real posibilidad de establecer sindicatos para los trabajadores de confianza, el hecho de que hoy día no se haya constituido un sindicato de éstos, no quiere decir que dichos trabajadores no tengan conciencia revolucionaria para defender sus intereses, lo que hace falta es unidad en esta clase de trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Ley Federal del Trabajo y la Legislación Federal del Trabajo Burocrático coinciden al señalar que los sindicatos de los trabajadores se constituyen con el fin de estudiar, mejorar y defender sus intereses.

SEGUNDA.- El Sindicalismo mexicano deberá ser apolítico, ya que al inmiscuirse en la política se confunden los intereses para lo cual fue conformado.

TERCERA.- El derecho del trabajo surgió como un derecho protector de la clase trabajadora y lo más importante de este es la reivindicación de los derechos del proletariado.

CUARTA.- La simple prestación de un trabajo personal y subordinado da origen a la relación de trabajo sin importar el acto o la causa que le dio origen, por tal motivo al prestador de servicios (trabajador) le beneficia en todo la Ley Laboral.

QUINTA.- Cualquiera que sea la denominación que se le dé al trabajador, ya sea trabajador de planta o de base, trabajador eventual o trabajador de confianza, éste junto

con el patrón son los dos sujetos que intervienen en la relación laboral.

SEXTA.- Se habla de trabajador de confianza cuando esta en juego la existencia e intereses de la empresa, así como la prosperidad y seguridad de sus establecimientos.

SÉPTIMA.- La generalidad a la que alude el artículo 9 de la ley, consiste en que la actividad debe ser en forma inmediata y directa con la vida misma de la empresa y además de ser constante, continua y permanente como consecuencia debe tener responsabilidad sobre la producción, la seguridad y el orden, esto le dará el carácter de trabajador de confianza.

OCTAVA.- El hecho de que la Ley Federal del Trabajo haya reglamentado el trabajo de confianza en un apartado del artículo 182 al 186, no es suficiente ya que se debe aplicar en su totalidad dicha reglamentación en función al artículo 123 de la Constitución Política Mexicana.

NOVENA.- En nuestro Derecho Positivo existen las bases para que los trabajadores de confianza, constituyan sindicatos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, 4a edición, Ediciones Ariel, España 1973.
- 2.- BUEN LOZANO, Néstor De. Derecho del Trabajo, Tomo I, 8a edición, Porrúa, México 1991.
- 3.- BUEN LOZANO, Néstor De. Derecho del Trabajo, Tomo II, 9a edición, Porrúa, México 1992.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VI, 21a edición, Heliasa., Argentina 1989.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Bibliográfica Omeba, Argentina 1970.
- 6.- CUEVA, Mario De la.- El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 13a , edición Porrúa, México 1993.
- 7.- CUEVA, Mario De la.- El nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II, 7a edición, Porrúa, México 1993.
- 8.- CUEVA, Mario De la.- La estabilidad en el empleo. S/E, Universidad Nacional Autónoma de México, México S/A.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, 6a edición Trillas, México 1989.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral, 7a edición Trillas, México 1992.
- 11.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de confianza, Trillas, México 1993.
- 12.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ley Federal del Trabajo comentada. 21a edición, Porrúa, México 1987.
- 13.- CORDOVA, Arnaldo. La ideología de la Revolución Mexicana, Ediciones Era, México 1973.
- 14.- CERDA SILVA, Roberto De la. El movimiento obrero en México, Editores Unidos Mexicanos, México 1972.

- 15.- CANTÓN MOLLER, Miguel. Los trabajadores especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas, Editor y Distribuidor, México 1972.
- 16.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, 3a edición Porrúa, México 1990.
- 17.- GUERRERO, Euquerio. Relación laboral. Porrúa, México 1971.
- 18.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, 16a edición, Porrúa, México 1989.
- 19.- HAROLD J. LASKI, Joseph. Los Sindicatos de la nueva sociedad, 3a edición, Fondo de Cultura Económica, México 1985.
- 20.- ISCARO, Rubens. Historia del movimiento sindical, Tomo II, 2a edición, Ciencias del Hombre, Argentina 1974.
- 21.- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La libertad sindical en México, Talleres Linotipográficos "La Lucha", México 1974.
- 22.- MAYER, Juan. Trayectoria del pensamiento político, Fondo de Cultura Económica, México 1977.
- 23.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, 8a. edición. Porrúa., México 1983.
- 24.- MORALES, Hugo Italo. La estabilidad en el empleo, Trillas, México 1987
- 25.- PÉREZ BOTJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo, 6a edición, Técnicos, España 1960.
- 26.- REYNA, José Luis. Tres estudios sobre el movimiento obrero en México, El Colegio de México: Centro de Estudios Sociológicos, México 1976.
- 27.- SAINT LEÓN, Martín. Historia de las corporaciones de oficio, S/E, Bibliográfica, Argentina, 1947.
- 28.- SALAZAR, Rosendo. Las pugnas de la gleba, S/E, Avante, México 1932.
- 29.- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Talleres Gráficos Andrea Doria, México 1967.
- 30.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo "Teoría Integral", 6a edición Porrúa, México 1981.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 109a edición, Porrúa, México 1996.

Ley Federal del Trabajo, 76a edición, Porrúa, México 1996

Ley Federal del Trabajo (de 1931) reformada y adicionada. 51a edición, Porrúa, México 1966.

Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada (de 1970), Editorial Jus, México 1975.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático, 33a edición, Porrúa, México 1995.

JURISPRUDENCIA:

Faltas de Probidad del Trabajador. La concurrencia desleal al patrón las implica; (Apéndice), 1917-1965, 5a parte, tesis 79, p.p. 90.

Concepto de trabajador de planta...(Sindicato de trabajadores ferrocarrileros), Toca 2903/36/1a, 3 de Septiembre de 1936.

Resolución sobre los empleados de confianza...(Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación), 5a, Tomo XVI, p.p. 3179, Loaysa y Manuel, 20 de Agosto de 1935.

Trabajador de confianza, Derechos de Preferencial del (Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación), Época 7a, Volumen 205/216, parte quinta, sección Jurisprudencia, p.p. 97.

Fundamentos que se ocuparon del trabajador de confianza , pero lo hizo en términos imprecisos. Amparo en Revisión en Materia No. 1100/34/2da, Secc. Jun. 5 Cía. Minera Anaco, S.A., Sem. Judicial de la federación, T XLIV p.p. 4417.

La calidad de profesionistas no da, por si sola a quien la tiene el carácter de empleado de confianza dentro de una empresa. Tesis sustentada por el antiguo departamento del trabajo del 28 de Noviembre de 1933, sindicato mexicano de electricistas.

El concepto de empleado de confianza fue utilizado por primera vez en el proyecto sobre jornada de trabajo. Amparo Directo 2/38/2da., de la Cía. Mexicana de Petróleo "El Águila, S.A." de fecha 1º de Marzo de 1938.

No basta que un contrato colectivo de trabajo se diga que quedan excluidos de los beneficios que en el mismo se consignan, por que estos sean de confianza. Ejecutoria de fecha 3 de Mayo de 1944, de la Suprema Corte de Justicia.

Trabajador de confianza. Amparo Directo 767/64,

FOLLETERIA

Manual de la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970,
S/Pag..