

493

1997
FEB 22 11:13
22J



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**LA REIVINDICACION DE DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

IRAIS MORALES JIMENEZ



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA.

1997

**TESSIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.



COMISION NACIONAL
DEL AGUA

**EL PRESENTE TRABAJO SE IMPRIMIÓ CON EL APOYO DE
LA COMISIÓN NACIONAL DEL AGUA**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y
FACULTAD DE DERECHO,
CON GRATITUD PORQUE ME ABRIERON
SUS PUERTAS.**

**CON UN AGRADECIMIENTO ESPECIAL PARA
EL DR. JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA Y
LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ,
POR SU TIEMPO, CONSEJOS Y PACIENCIA.**

**A MIS PADRES:
CON AMOR, GRACIAS POR SU
PACIENCIA Y APOYO.**

**A MIS HERMANOS:
ANABEL, EDGAR Y JORGE
CON CARÍO.**

INDICE

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPITULO I GENERALIDADES

1. Formas de establecer la relación de trabajo.....	3
A. Escrita.....	8
B. Verbal.....	9
2. Características de la relación de trabajo.....	10
3. Sujetos de la relación de trabajo.....	12
A. Patrón.....	12
B. Intermediario.....	16
C. Trabajador.....	17
D. Trabajador de base.....	20
E. Trabajador de confianza.....	21

CAPITULO II ANTECEDENTES HISTORICOS LEGISLATIVOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

1. La Edad Moderna.....	28
2. La Edad Contemporánea.....	29
3. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	30
4. Proyecto de Ley de 1968.....	35
5. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	37

CAPITULO III
LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

1. La Jornada de Trabajo.....	45
A. Jornada máxima.....	48
B. La jornada extraordinaria.....	50
C. La retribución a la jornada extraordinaria.....	54
2. Los días de descanso.....	56
A. Días de descanso semanal.....	56
B. Días de descanso obligatorio.....	59
3. La participación de los trabajadores de confianza en el reparto de utilidades de las empresas.....	62

CAPITULO IV
CONDICION ACTUAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

1. La estabilidad en el empleo.....	72
2. La reinstalación obligatoria.....	80
3. Ejercicio del derecho de huelga por los trabajadores de confianza.....	87
4. Propuesta de modificación a la Ley Federal del Trabajo acerca de los derechos de los trabajadores de confianza.....	97
Conclusiones.....	101
Bibliografía.....	104

INTRODUCCION

El presente estudio tiene como finalidad poner en evidencia los derechos que son negados, o bien, las limitaciones a diversos principios fundamentales del derecho del trabajo, para con los trabajadores de confianza, ya sea por una omisión expresa en los capítulos respectivos de las leyes laborales, como es en caso de horas extras, huelga, reparto de utilidades y estabilidad en el empleo.

En esta tesis se hace un planteamiento respecto a reformar ciertos preceptos de la ley de la materia para que los trabajadores de confianza tengan sus derechos bien definidos, a fin de que en la práctica se cumplan las disposiciones de la ley respecto a los mencionados trabajadores.

Debemos mencionar que a través del desarrollo del tema, encontramos a los trabajadores de confianza citados en el artículo 123, apartado "B" y a los cuales hacemos referencia en el presente trabajo, así como a las limitaciones que les marca la ley reglamentaria del aludido apartado, acudimos al concepto que da la ley de estos trabajadores y hablamos de algunas diferencias muy marcadas con los trabajadores de confianza que no pertenecen a este apartado.

Para el debido desarrollo del presente, fue menester dividirlo en cuatro capítulos; en el primero de ellos abordamos conceptos básicos del derecho del trabajo de manera general y, más específicamente tratamos de abundar respecto de los trabajadores de confianza.

En el segundo capítulo hablamos de los antecedentes históricos para tratar de encontrar en el tiempo a los citados trabajadores, así

como sus precedentes legislativos, con la finalidad de dar a conocer su incursión en la ley y su evolución en el marco jurídico laboral, analizando de este modo las condiciones de trabajo en el pasado y en la actualidad.

En el tercer capítulo se exponen los derechos mínimos que tiene un trabajador, como jornada de trabajo, días de descanso y participación en las utilidades de la empresa; hacemos un breve análisis de las condiciones de trabajo mencionadas y presentamos las limitaciones que existen en relación con los trabajadores de confianza, o bien, que la ley no menciona nada al respecto, es decir, limita u omite dichas condiciones de trabajo.

Siguiendo con el orden establecido, abordamos el capítulo cuarto en el cual se habla de la condición actual del trabajador de confianza, en relación a lo que se consideran derechos básico para todo trabajador, estamos aludiendo a la estabilidad en el empleo, la reinstalación obligatoria y el ejercicio del derecho de huelga, se hace un breve análisis de cada uno de estos elementos del derecho del trabajo, para de esta manera encontrar las limitaciones que existen dentro de la ley para los citados trabajadores, de igual manera hacemos una propuesta de modificación a la ley, que tiene como finalidad tratar de subsanar las limitaciones o lagunas existentes.

Durante el desarrollo del presente estudio hemos tratado de guardar un orden y, manejar conceptos aportados por diversos autores, con la finalidad de crear un panorama más amplio del tema que nos ocupa, para de este modo aportar ideas completas, teniendo un criterio más basto respecto a las restricciones y arbitrariedades de que son los trabajadores de confianza en algunos de los derechos de mayor trascendencia, es por esto que con los comentarios finales, tratamos de algún modo de que se reivindiquen a los multicitados trabajadores los derechos negados.

CAPITULO I

GENERALIDADES.

1. Formas de establecer la relación de trabajo.

Para dar inicio al presente estudio consideramos esencial que se aborden durante el primer capítulo, conceptos generales para la debida comprensión del mismo, sin embargo, antes de entrar de lleno al desarrollo haremos una breve introducción de lo que es el Derecho del Trabajo y algunas de sus principales características.

El trabajo del hombre es lo más importante en cualquier país, es la riqueza más valiosa y sobre todo cuando se trata de un trabajo debidamente organizado y eficiente, ya que no basta que un país sea muy próspero en cuanto a riquezas naturales, sino existe dicho esfuerzo a realizar, debidamente coordinado, este país será pobre toda vez que no habrá progreso alguno. De aquí podemos observar que el trabajo siempre ha existido, la valoración del trabajo es lo que ha cambiado a través del tiempo.

El Derecho del Trabajo se crea en beneficio del trabajador, este derecho tiene las siguientes características: Es inacabable e inconcluso, porque el trabajador siempre quiere más prestaciones, se va transformando, amplía sus fines y contenidos momento a momento. Es expansivo porque incluye nuevos sujetos continuamente para protegerlo.

Es concreto y actual, porque se visualiza el caso, es específico, se particulariza su aplicación de la ley y esta se impone vigente. Es imperativo,

porque los derechos del trabajador son irrenunciables y no esta a voluntad de las partes si quieren o no cumplir, deben cumplirse.

Tiende a universalizarse, no todos los derechos tienen esta característica, las normas laborales no tienen fronteras, defienden el trabajo humano. Ampara tanto garantías individuales como garantías sociales. Se le protege como perteneciente a la clase trabajadora y también como individuo. Alberto Trueba Urbina menciona que es un derecho de clase y que tiende a desaparecer porque los trabajadores cada vez ganan mayores prestaciones y va a llegar un momento en que ellos serán dueños de todo por lo que ya no habrá patrón.

El Derecho del Trabajo tuvo que surgir porque las normas que existían no se apegaban a la realidad, el trabajo es un deber, la sociedad se beneficia del trabajo de los hombres y es por ello que debe prever la seguridad de las condiciones de trabajo. La Ley de la materia define al trabajo afirmando que es un derecho y deber social, que no es un artículo de comercio y que exige respeto para la dignidad y libertad de quien lo realice, debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Dicho lo anterior comenzaremos por citar qué es la relación de trabajo y las formas que hay para establecer dicha relación.

La relación de trabajo es una situación de hecho, reconocida y regulada por el Derecho del Trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad. Es un elemento básico dentro de la materia que nos ocupa. Cuando se establece la relación de trabajo entre trabajador y patrón

generalmente se piensa en elaborar un contrato, en donde se puedan estipular las condiciones de trabajo y prestaciones a las que tendrá derecho el trabajador.

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo, según lo establece el artículo 20 de la Ley.

Mario De la Cueva menciona lo siguiente "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias".¹

De la descripción dada por el citado autor, podemos comentar que el hecho de la prestación de un servicio subordinado, establece la relación de trabajo, la cual se va regir por un conjunto de normas mismo que contiene los derechos mínimos irrenunciables del trabajador y, con el paso del tiempo se van incrementando sus prestaciones.

Para Baltasar Cavazos Flores "el artículo 20 de la Ley confunde lamentablemente el concepto de contrato de trabajo con el de

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, tercera edición, Porrúa, México, 1975, p. 186.

relación, ya que en ambos casos manifiesta que se trata de la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".²

En este sentido estamos de acuerdo con lo que opina el referido autor, la Ley debería manejar un concepto de contrato de trabajo de manera más específico y marcando diferencias con lo que es la relación de trabajo.

Para que se dé la relación de trabajo es apropiado que se empiece a prestar el servicio; sin embargo, podemos ver que para la existencia de un contrato de trabajo, debe existir el acuerdo de voluntades para ser perfeccionado.

La relación de trabajo cuenta con los siguientes elementos a

saber:

I. Elementos de existencia:

- a). Objeto;
- b). Consentimiento;

II. Elementos de validez:

- a). Capacidad;
- b). Ausencia de vicios;
- c). Licitud en el objeto;
- d). Forma.

En materia laboral y más específicamente cuando se va a establecer la relación de trabajo, existen dos finalidades a saber, la primera de

2 CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Trillas, segunda reimpresión, México, 1992, p. 59.

ellas es que el trabajador preste un servicio, así como para el patrón es pagar el salario, debemos mencionar que esto sólo sería en primer lugar. Antes de adentrarnos más en el tema, cabe hacer mención que el contrato de trabajo pasó por algunas dificultades antes de poder desligarse de los contratos civiles, ya que el contrato laboral era comparado al contrato de arrendamiento; toda vez que si alguien podía alquilar un bien inmueble, a cambio de una retribución, de igual forma, una persona podía rentar los servicios de otra mediante el pago de un salario.

Otras personas equiparaban al contrato de trabajo con el de compraventa, argumentando que así como se compraba la energía eléctrica, así también se podía adquirir la energía humana. Al paso del tiempo se desecharon dichas argumentaciones, en virtud de que el contrato de compraventa es instantáneo, ya que al momento en que se celebra, se extingue la vinculación entre las partes y en el contrato laboral no es así, porque es un contrato de tracto sucesivo, y en el momento en que se celebra, empieza a producir sus efectos para el futuro.

El contrato individual de trabajo siguió su transformación y de ser un contrato verbal, que es la forma más simple de establecer la relación de trabajo y aún en la actualidad con frecuencia se utiliza, posteriormente se estableció el contrato individual de trabajo, en el cual se estipulan por escrito las condiciones de trabajo y prestaciones que habrán de regir las relaciones laborales entre el patrón y el trabajador, después evolucionó a un contrato colectivo de trabajo, que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones con la finalidad de estipular las condiciones de trabajo que deberán regir dentro de un establecimiento o empresa.

A. Escrita.

Aunque no exista el contrato individual de trabajo, la Ley Federal del Trabajo presume la subsistencia del mismo, siempre que haya un trabajo personal subordinado. La Ley le atribuye al patrón la falta de dicho contrato, aclara que en el caso de no haber contrato escrito, no se privará al trabajador de los derechos laborales que se deriven de la naturaleza de los servicios prestados.

El artículo 24 de la Ley federal del Trabajo menciona "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte".³

En la actualidad algunos patrones no acostumbran utilizar el contrato de trabajo por escrito en donde se estipulen las condiciones de trabajo que regirán durante la prestación del servicio. La Ley menciona que la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 de la Ley de la materia, siempre es imputable al patrón. Con la existencia de un contrato de trabajo escrito se evitan posibles controversias de tipo laboral, y en el entendido de que estas se dieran, el patrón o bien el trabajador según sea el caso estarán en posibilidad de comprobar cuáles son las condiciones de trabajo que rigieron durante la relación laboral.

En la práctica hemos observado que cuando un trabajador demanda a su patrón ante la juntas de conciliación y arbitraje sea local o

³ Ley Federal del Trabajo, Comentada por Juan B. Climent Beltrán, quinta edición, Esfinge, México, 1992, p. 89.

federal, los patrones con la finalidad de eludir cualquier responsabilidad de carácter laboral, acostumbran negar la relación de trabajo, para que la carga probatoria sea del trabajador.

B. Verbal.

El contrato laboral ha ido cambiando hace algunas décadas, diversos autores sostenían que el contrato de trabajo se equiparaba al contrato de sociedad y argumentaban que así como en ese contrato había socios capitalistas y socios industriales, el patrón se comparaba al socio capitalista y el trabajador al socio industrial, y que incluso deberían tener éstos últimos participación en las utilidades de la empresa. Dicho criterio fue objetado y el contrato laboral dejó de ser de esta manera considerado como contrato de sociedad y el contrato laboral evolucionó y dio paso al contrato individual verbal; Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 hablaba de los contratos verbales en el artículo 23 y mencionaba que todo contrato de trabajo debería de constar precisamente por escrito, y salvo en algunos casos se dan contratos individuales verbales como son en el servicio doméstico o de trabajos por menos de 30 días.

La Ley antes mencionada en su artículo 26 expresamente reconocía la validez del contrato individual de trabajo verbal, en dicho artículo decía "El contrato de trabajo podrá ser verbal, cuando se refiera:

I. Al trabajo del campo

II. Al servicio doméstico.

III. A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días, y

IV. A la prestación de un trabajo para producir una obra determinada, siempre que el valor de esta no pase de \$100 pesos".⁴

En la actualidad en materia laboral es muy común que se de la existencia de un contrato de trabajo verbal, sin embargo, dicha forma de establecer la relación de trabajo no está prohibida, pero tampoco reconocida por la Ley Laboral.

En el artículo 26 de la Ley de la materia establece que la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

De la redacción del precepto antes mencionado, se desprende que la relación de trabajo puede ser verbal, ya que basta con que comience a prestarse el servicio y haya el elemento de subordinación, existe una presunción laboral ya que los derechos de los trabajadores quedan a salvo cuando no haya un contrato de trabajo por escrito.

2. Características de la relación de trabajo.

Como hemos visto durante el desarrollo del presente estudio, la relación de trabajo se puede establecer con o sin la existencia de un contrato individual. De conformidad con el artículo 20 de la ley Federal del Trabajo la relación de trabajo se define de esta manera: "Se entiende por relación de

⁴ Ley Federal del Trabajo para la República Mexicana, tercera edición, México, 1935, editada por Anuarios Faser de México, p. 8.

trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

En la relación de trabajo hay tres características importantes según se desprende del ordenamiento antes citado, como son:

- I. La prestación de un trabajo personal.
- II. Que el trabajo que se preste sea subordinado; y
- III. Que se preste mediante el pago de un salario.

Autores como Néstor de Buen Lozano y Miguel Borrel Navarro, sostienen que el elemento más importante de la relación de trabajo es la subordinación ya que esta característica consiste, según Miguel Borrel "en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Si no existe este elemento de subordinación aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contra-prestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral".⁵

5 BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, segunda edición, Pac, México, 1990, p. 139.

Analizando lo que expone Miguel Borrel Navarro aceptamos que el elemento principal de la relación laboral es la subordinación del trabajador hacia el patrón ya que no están en un plano de igualdad, por lo que el trabajador debe estar sujeto a las instrucciones que el patrón le dé, existiendo un poder de mando por parte del patrón y el trabajador tiene que obedecer.

En relación con la primera característica es necesario que haya la voluntad de ambas partes, la que requiere el servicio y la que lo va prestar, ya que si no hay la voluntad de contratar el servicio de una persona o bien de prestar el servicio por parte de la otra no habrá relación laboral, toda vez que no opera el consentimiento.

Pasando a la tercera característica que es la del pago de un salario, es necesario que exista como incentivo para el trabajador y surja la relación laboral, el patrón le paga al trabajador una remuneración económica a cambio de la fuerza de trabajo que preste el trabajador.

Desde nuestro punto de vista las tres características de la relación laboral son de gran importancia, toda vez que si se carece de alguna de ellas, no se podrá dar esta relación por los motivos antes expuestos.

3. Sujetos de la relación de trabajo.

A. Patrón.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 mencionaba en el artículo 4º que "patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". Observamos que esa definición era de la

corriente contractualista, en la Ley de 1970 la definición de este elemento de la relación laboral la encontramos en el artículo 10, en el primer párrafo de la Ley de la materia de la siguiente forma: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos".

La anterior definición según Néstor de Buen es correcta pero insuficiente, refiriendo dentro de ésta que no menciona la subordinación que debe existir entre el trabajador y el patrón, así como tampoco señala el pago de un salario, siendo que éstos elementos son importantes y sería más adecuado manejarlos en dicho concepto, para que esta fuera una definición más completa.

Por otra parte Alfredo Sánchez Alvarado define al patrón como "la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".⁶

En el caso de la anterior definición menciona el elemento de subordinación, sin embargo, hace referencia a servicios, materiales, intelectuales o de ambos géneros, siendo que cualquier trabajo que se realice lleva implícitas ambas características, por lo que en ese sentido estamos parcialmente de acuerdo con la definición de Sánchez Alvarado y, por tanto, creemos que la crítica de Néstor de Buen a la definición dada por la Ley es acertada.

6 SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vol.1, Porrúa, México, 1967, p. 299.

Ahora bien la Ley expresa que patrón es una persona física o moral y al hablar de personas morales, se está refiriendo a sociedades civiles o mercantiles y estas sociedades están representadas por una persona física que en este caso va a ser el representante legal de dicha persona moral o bien va a ejercer actos de dirección y administración como es el caso de los accionistas, ya que debe haber quien represente sus intereses, éstos representantes, se obligan a cumplir con las obligaciones que como patronos tiene la persona moral a quiénes representan.

Siguiendo con el concepto de patrón en algunas ocasiones se confunde con el empresario, la Ley no da una definición de este elemento, autores como Miguel Borrel Navarro cita que es una persona que dirige y se responsabiliza de la realización de una obra o de prestar un servicio. Cabe mencionar que en el Derecho del Trabajo se puede ser patrón sin ser empresario o viceversa.

Dentro de este punto debemos de acudir a lo que se entiende por empresa y establecimiento, toda vez que durante el desarrollo del presente trabajo manejaremos estas dos palabras; empresa es un organismo que realiza la coordinación y dirección de los factores económicos de la producción, cuando tienden a satisfacer el consumo a cambio de una ganancia, puede ser manejado por una persona física o moral.

Para nuestra materia, empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, pudiendo esta para los efectos de la Ley del Trabajo, ser administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal. Establecimiento es el lugar o local donde se encuentra ubicada o instalada la industria, fábrica o comercio, la Ley dice que es 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, podemos decir que la empresa y el establecimiento forman un solo elemento.

Menciona la ley en su segundo párrafo del artículo 10, que si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquel lo será también de éstos, lo anterior es entendible ya que de alguna manera protege a las personas que son contratadas por otro trabajador, pero si ha sido por mandato del patrón y aunque éste no intervenga en la contratación de los mismos, sí esta obligado para con éstos terceros, porque finalmente trabajan en beneficio del patrón y no del trabajador que los ha contratado.

En este apartado hablaremos del representante del patrón, este va a representar al patrón ante los demás trabajadores como si el fuera él mismo, dichos representantes se consideran trabajadores de confianza como lo veremos más adelante, pero no todos los de confianza son representantes del patrón. No necesita un mandato especial para ser representante del patrón.

Estos se encuentran obligados para con los trabajadores en dar instrucciones a las áreas respectivas, toman decisiones y notifican despidos, ostentan una representación legal. La definición la encontramos en el "artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores"; dicha representación cuando se trata de otra esfera que no sea laboral, deberá regirse a las normas jurídicas civiles o mercantiles que regulen la vida de la empresa para que sean legales los actos jurídicos realizados por el representante.

De lo antes expuesto se desprende el siguiente inciso que estudiaremos a continuación el cual en algunas ocasiones se confunde con otro concepto que se llama contratista, sin embargo, trataremos de marcar las diferencias que existe entre ellos.

B. Intermediario.

Este concepto es también de trascendencia, ya que al estudiarlo tendremos un panorama más amplio para la debida comprensión de conceptos que ya manejamos, o bien para los que estudiaremos con posterioridad. Como lo hemos venido haciendo nos remitimos a lo que expresa la Ley Federal del Trabajo en su "artículo 12. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón". Analizando la presente definición, deducimos que el intermediario es un tercero en la relación laboral, ya que no contrata los servicios de una persona para su beneficio, sino es para beneficio del patrón y él, es sólo una persona que se encuentra en medio, de este razonamiento deriva su nombre.

Dicha persona no actúa en nombre del patrón, actúa en nombre propio y esto lo obliga con los trabajadores contratados, aunque, dicha obligación corresponde también al beneficiario de la obra, es decir, al patrón. Los trabajadores contratados por conducto del intermediario pueden exigir al patrón que cumpla con sus obligaciones laborales, por virtud de que la relación laboral se va dar entre el patrón y la persona contratada por conducto del intermediario.

Por otro lado, este concepto en nuestra opinión se confunde con el contratista, sin embargo existen diferencias marcadas, una de ellas es

que el contratista es una persona que además de allegar al patrón la mano de obra, también pone a disposición de éste el equipo o material necesarios para la debida realización del trabajo que se preste. Aún así existen algunas confusiones, motivo por el cual es necesario remitirnos al artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II en donde señala que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a sus salarios por la contratación de los trabajadores.

La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral, consistiendo en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento, es decir, el intermediario no recibe el trabajo ni los beneficios del trabajo realizado. Hace las actividades de un mandatario, gestor o agente de negocios. Entre las denominaciones que se le asignan al intermediario están las de "enganchador o celestina".

Cuando una empresa establecida contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes estamos frente a un patrón y no ante un intermediario. Con la exposición efectuada en los párrafos anteriores hemos concluido con el estudio del concepto de referencia. Pasaremos al estudio del trabajador que para nuestro punto de vista es la más importante dentro de la materia laboral.

C. Trabajador.

La definición del anterior elemento, la encontramos en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, que expresa "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Examinando el concepto expuesto diremos que: persona física, porque los

derechos y prerrogativas que reconoce la Ley son para las personas físicas exclusivamente. Realizan un trabajo personal en que los derechos y obligaciones de una persona no los puede transferir a otra persona, sólo pertenecen a ese trabajador y son intransferibles, nadie puede substituir a esa persona en esos derechos y obligaciones. Subordinado, situación jurídica de una persona llamada trabajador la cual se encuentra a disposición de otra persona denominada patrón.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. De la lectura de dicho precepto se desprenden tres elementos, el primero de ellos es que el trabajador debe ser una persona física, es decir, un humano, nunca una persona moral.

El segundo elemento se refiere a que la persona que recibe los servicios del trabajador puede ser además de una persona física una persona moral.

Y el tercer elemento es que la prestación del trabajo contratado debe ser personal, esto significa que el trabajo a realizar, debe ser desempeñado por el individuo contratado, por él mismo ya que si no es de esa manera entonces no habrá la relación de trabajo con la otra persona física o moral, desde nuestro punto de vista este es el elemento más importante porque debe existir subordinación de parte del trabajador para con el patrón, el trabajador ha de obedecer las órdenes del patrón durante la realización de la actividad humana, intelectual y material para la que haya sido contratado. El trabajo que se realice es material e intelectual porque entendemos que todo

trabajo requiere de actividad física e intelectual dependiendo del oficio o profesión de cada persona, es decir, las dos son complementarias.

El concepto de trabajador es de vital importancia, porque es a él a quien se determina la aplicabilidad de la Ley Laboral, en torno a él gira la expansividad del Derecho del Trabajo, toda vez que inicialmente se protegía al obrero industrial, se fue expandiendo hasta comprender al trabajador intelectual, profesionista, técnico hasta llegar a los altos empleados. cabe señalar que el patrón, persona física, que desarrolla actividades a favor de su propia empresa, no puede ser considerado trabajador de la misma por motivo de que no hay subordinación del patrón a su empresa.

Mario de la Cueva afirma lo siguiente "La ley de 1970 esta constituida sobre el principio de que el sólo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que le dio origen a la prestación del trabajo...Ahora bien, y también a manera de anticipo diremos que el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un estatus del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: la en 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".⁷

De esta manera podemos distinguir que el concepto de trabajador es de vital importancia, ya que en torno a él se desarrolla el derecho del trabajo.

7 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 154.

D. Trabajador de base.

Para hablar de este elemento es importante remitirnos a lo que menciona el artículo 4º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y dice "Los trabajadores se dividen en dos grupos de confianza y de base".⁸

Es en este artículo en donde encontramos a éstos trabajadores, el de base es el trabajo que no es de confianza, es decir, si se es trabajador de confianza no se puede ser trabajador de base, ambos se refieren a la naturaleza del servicio que se desempeña pueden ser trabajadores de base con nombramiento e inscritos en las listas de raya, con nombramiento son: definitivos, provisionales, interinos, por tiempo fijo y por obra determinada y los inscritos en lista de raya son los obreros, técnicos, administrativos, especialistas y provisionales. Los trabajadores de base pueden ser también de planta y temporales de acuerdo a la duración de la relación laboral.

El trabajador de base, por exclusión, es aquel que no es de confianza, ya que éstos trabajadores no pueden formar parte del sindicato de los trabajadores de base, en virtud de que los trabajadores de confianza realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, situándolos con estas actividades en un plano similar al del patrón.

Con esto concluimos lo correspondiente a los trabajadores de base, y de esta manera incursionaremos en el tema principal a tratar en el presente trabajo.

8 Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Comentada por Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck. Pac, México, 1990, p. 23.

E. Trabajador de confianza.

Como lo hemos venido haciendo es esencial remitirnos a la Ley Federal del Trabajo y en especial al artículo 9º que 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". Mario de la Cueva indica que atendiendo al principio de igualdad entre los trabajadores, es el motivo por el cual se cambió la antigua expresión de empleado de confianza que manejaba la Ley Federal del Trabajo de 1931, por la de trabajador de confianza a fin de borrar dos supuestas categorías de trabajadores. Es importante acudir a lo que dice el Tribunal colegiado respecto de los mencionados trabajadores.

"TRABAJADORES DE CONFIANZA, DETERMINACION DE LA CATEGORIA DE. El empleado de confianza es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento y que conforme a las atribuciones que le otorgan, actúa bajo una representación patronal. Ahora bien, aún cuando el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, establece que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, ello no quiere decir que para poder ser considerado un trabajador como de confianza, deba desempeñar simultáneamente todas estas atribuciones, bastando que realice alguna de éstas en forma general para tener tal carácter, ya que el precepto legal sólo es enunciativo en cuanto a ellas, más no se puede deducir del mismo que deban forzosamente reunirse todas para que un prestador de servicios se encuentre en el caso de estimarse como de confianza, siendo suficiente que sustituya a la

parte patronal en alguna de sus mencionadas actividades, tomando para ello decisiones con cierta autonomía de acuerdo a las facultades delegadas para adquirir el carácter de empleado de confianza".

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 21/91. Ernesto Cabrera Morán. 13 de Marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Cordero Corona. Secretario: Enrique Arizpe Rodríguez.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo VII, ediciones mayo, pág. 321.

La doctrina afirma que es acertada la inclusión de este tipo de trabajadores en nuestra Ley, ya que es en virtud de la naturaleza de las funciones que el trabajador de confianza se desempeña dentro de las empresas.

Relacionado con el artículo 9º, tenemos que hacer acudir de nueva cuenta a lo que expresa la ley en el artículo 11 que refiere: "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 los dos preceptos antes citados encontramos tres características del trabajo de confianza.

La primera señala que esta categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, esto quiere decir que es por la función misma la que determina esta clase de trabajo, más no por la voluntad del patrón, tiende a proteger al trabajador contra simulaciones y contra la voluntad del patrón que en forma arbitraria quiera imponer tal calidad.

La segunda característica manifiesta que las funciones de confianza deberán tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento, el legislador trata de evitar que actividades aisladas y concretas impliquen trabajo de confianza, ocasionando la imputación de dicha categoría a determinado trabajador, por ese motivo es que se debe abarcar de manera general a toda la empresa cuando así se requiera.

La tercera característica dice que las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, es decir, que son trabajos desempeñados por personas que tienen una relación estrecha con el patrón y con sus actividades diarias dentro de la empresa.

Cabe hacer mención al artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo que establece: "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

Del anterior artículo advertimos que se trata de dar una protección jurídica de parte de la Ley para los trabajadores de confianza, dicho precepto corresponde a la regla de salario igual para trabajo igual, contenido en el artículo 86.

Podemos deducir que sin el grupo de trabajadores de confianza no se puede concebir la existencia de una empresa sanamente organizada y eficiente ya que sus funciones son precisamente las de dirección y vigilancia entre otras.

Mario de la Cueva hace notar que los trabajadores de confianza tienen una categoría de excepción, solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones, motivo por el cual cuando exista controversia existirá la presunción *juris tantum* de que la función no es de confianza salvo prueba en contrario. Dice además que como consecuencia de esa tesis los trabajadores de confianza están comprendidos en los trabajos especiales.

Se advierte que es la naturaleza de la función que se desempeñe la que produce la condición de trabajador de confianza, más no es la persona la que determina que su función sea de confianza.

Estamos hablando de los trabajadores de confianza que cita la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, es importante mencionar a los trabajadores de confianza al servicio del Estado y que los encontramos regulados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el apartado "B", fracción XIV, que dice "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 de la seguridad social".⁹

En el ámbito de la burocracia los trabajadores de confianza no son considerados como trabajadores, José Dávalos menciona que este tipo de servidores públicos no tienen una seguridad jurídica y están abandonados a su suerte, porque están limitados en cuanto a la sindicalización y a la huelga, además de que carecen del derecho a la estabilidad en el empleo. Dentro de la

⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa, centésima décimatercera edición, México, 1996, p. 132.

burocracia el ser trabajador de confianza es realmente un castigo ya que tienen importantes limitaciones y deficiencias.

Las autoridades jurisdiccionales han determinado que corresponde a las empresas demostrar que las labores desarrolladas por el trabajador tienen las características consideradas como de confianza.

Por disposición legal las condiciones de trabajo de una empresa contenidas en el contrato colectivo, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato.

En la práctica la mayoría de los contratos colectivos no consignan una cláusula de exclusión para los trabajadores de confianza y cuando esto llega a suceder, la empresa procura mantener un equilibrio en las condiciones de trabajo y prestaciones consignadas en el propio contrato.

Las empresas tienen autonomía para designar y promover a los trabajadores de confianza, pues se considera que no se puede exigir a un patrón o empresario que soporte el desarrollo y existencia de su negociación en quienes no le merezcan confianza. Por tanto el hecho de que un trabajador cuente con mejores resultados en un curso de capacitación y con la mayor antigüedad, no obliga al patrón a otorgar un puesto de confianza exclusivamente con base a esos caracteres.

Con lo anterior damos por terminado nuestro primer capítulo del trabajo que nos ocupa y una vez, que han quedado establecidos los conceptos principales, pasaremos al segundo capítulo que hace referencia a los antecedentes históricos y legislativos de los trabajadores de confianza, para

de esta forma contar con un panorama más amplio que nos dé la debida comprensión y aplicación del tema en cuestión.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS LEGISLATIVOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Iniciaremos el segundo capítulo del trabajo a desarrollar, motivo por el cual es preciso que busquemos a los trabajadores de confianza a través de la historia.

La sociedad desde sus inicios se ha estructurado en clases; las primeras de ellas van a surgir cuando se da la especialización en el trabajo. El hombre primitivo lo hacía todo; construye y cuida su casa, pastorea, caza, confecciona su vestido, hace sus herramientas; sin embargo con el paso del tiempo empiezan a surgir grupos especializados; el hombre ha descubierto la especialización, y cada grupo actúa específicamente, o bien en la dirección que se le atribuya; como es de esperarse algunos grupos, por razón de su propia función social, tienen más fuerza y se imponen a los demás.

De esta manera, surge la primera distinción entre clases dominantes y clases dominadas. Cabe señalar que nosotros no vamos a analizar el concepto de clase, que corresponde a la sociología, nuestro enfoque lo vamos a centrar a unas clases sociales específicas; las clases que trabajan, las laborantes donde veremos que de igual manera se producen clases dominantes y clases dominadas.

La primera manifestación de la distinción clases dominantes-clases dominadas, en el mundo del trabajo nos la presentan los derechos del vencedor sobre el vencido; la dominación guerrera en cuya situación la clase dominada se ve compelida a prestar servicios a la clase dominante, como una

especie de tributo de guerra. Lo antes mencionado es necesario conocerlo para la mejor búsqueda de los trabajadores de confianza.

Cuando el hombre vivía solo o cuando mucho con los miembros de su familia, no se daba ningún problema laboral; al comenzar a unirse varias familias se empezaron a crear los clanes o tribus, generalmente eran tribus nómadas y dice Rubén Delgado Moya que aquí "es cuando aparecen las primeras formas del trabajo llevado colectivamente en beneficio general".¹⁰

De este modo van surgiendo diferentes etapas en la vida de la humanidad, creemos que toda persona siempre va a necesitar de otra a la cual considere de confianza.

En la historia del derecho del trabajo no hay ningún libro que nos hable de los trabajadores de confianza en el tiempo, pero aunque no se hable de ellos existen de alguna manera.

1. La edad moderna.

En este tiempo regía la doctrina liberal-individualista, que es una concepción filosófica de la sociedad y el hombre, menciona que esta corriente esencialmente pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre; y quedaba a cargo del Estado como facultad exclusiva garantizar dicho ejercicio, el papel de estado policía.

10 DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa, México, 1977, p. 14.

Se auspició la creación de grandes industrias, de nuevos inventos, y de mayores mercados, de todo aquello que permitiera la acumulación de tierras y riquezas.

Es aquí donde consideramos que de algún modo se va dando inicio a los trabajadores de confianza, toda vez que al iniciarse el gran desarrollo industrial europeo el patrón necesita que alguien le ayude a manejar su pequeña fábrica o centro de trabajo.

Cuando determinada persona que, al no estar presente el patrón en la fábrica o centro de trabajo, se encuentre al frente de esta, estará ejerciendo actos de dirección y administración, características propias de los trabajadores de confianza.

2. La edad contemporánea.

Bajo el amparo del fenómeno laissez-faire laissez-passez que significa dejar hacer dejar pasar, visto sólo como una regla de tipo práctico y, que puede ser aplicado a todos los aspectos de la vida económica, así se trate de la producción, del trabajo, del cambio, esta fórmula significa resistencia permanente a toda clase de intervencionismo estatal. Inicia su obra el capitalismo: grandes empresas, grandes organizaciones de crédito, de seguros, de comercio extendidas por todo el mundo, absorbiendo los grandes y pequeños capitales de los pueblos y acrecentando con ellos, los nuevos instrumentos de dominio. La obra requería asalariados en grandes proporciones y había que hacerlos. Niños y mujeres, campesinos, artesanos y comerciantes, fueron el material que acrecentó el ejército de trabajadores.

Es en esta época en donde nace el derecho del trabajo y también, cuando la ley los menciona por primera vez. Dice Alberto Bricena Ruiz "que el nuevo siglo 20 aceptaría los principios de justicia social, de sufragio universal de intervencionismo de estado, de garantía de los derechos mínimos del trabajador, y con ello daría un golpe mortal a las ideas marxistas que proclamaban la violencia como único camino para ser partícipes al proletariado de los beneficios de la producción".¹¹

Aquí surgen los derechos obreros, los sindicatos, la contratación colectiva y la igualdad de fuerzas entre trabajadores y obreros.

Con el rápido desarrollo de la industria y del surgimiento del derecho del trabajo es primordial legislar acerca de los llamados empleados de confianza como se les conocía en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El concepto de empleado de confianza fue utilizado por primera vez en un proyecto de jornada de trabajo presentado a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, que se celebró en la ciudad de Washington durante el año de 1919, después fue adoptada por la legislación belga y más tarde pasó a formar parte de nuestro derecho mexicano del trabajo.

3. Ley Federal del Trabajo de 1931.

El surgimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se debió a que el texto original del artículo 123 constitucional otorgó a las legislaturas de

11 BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, p. 74.

Estados la facultad de dictar las leyes reglamentarias del citado artículo. En tal virtud, a partir de 1917 cada una de las entidades federativas promulgó leyes del trabajo, las cuales se ajustaron a los preceptos constitucionales, fue así como en poco tiempo surgió la legislación de trabajo, sin embargo, surgieron diversidad de problemas a causa de la aplicación de las leyes locales dando origen a la creación unitaria de una legislación laboral. El primer paso fue la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por decreto del Ejecutivo Federal el 22 de septiembre de 1927, dos años más tarde fueron reformados los artículos 73 y 123 de la Constitución para dar facultad exclusiva al Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo.

Como nos damos cuenta la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 Constitucional apartado "A".

Alberto Trueba Urbina informa lo siguiente "La Ley fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931; se publicó en el "Diario Oficial" el 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día de su publicación".¹²

Diremos que los llamados empleados de confianza fueron mencionados por primera vez en la Ley Federal del Trabajo de 1931, este es el primer antecedente legal de dichos trabajadores y muy en especial los menciona el artículo 4º, toda vez que: "Se consideran representantes de los patrones y en tal concepto obligan a éstos con sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y,

12 TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del Trabajo, Tomo I, segunda edición. Porrúa, México, 1979, p. 169.

en general, las personas que, en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración".

El artículo antes mencionado no se considera aun como una definición de los que serán empleados de confianza, como podemos ver nos está dando el concepto de patrón y sus representantes, pero es ya el antecedente de lo que actualmente menciona el artículo 9° de la actual ley.

Otro artículo que consideramos el antecedente de los trabajadores de confianza es el artículo 48 de la ley de 1931 el cual en su texto menciona a aquellas personas a las cuales se les puede exceptuar de la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, "artículo 48. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa".

Al igual que en el artículo 4° de la ley de 1931, en este precepto no se da aún el concepto preciso de los trabajadores de confianza o empleados como se les conocía, el artículo los menciona, pero anterior a este no hay ninguna otra disposición legal que defina lo que es empleado de confianza ni a quien debe considerársele así.

Los mencionados preceptos van aportando los elementos indispensables para la creación del concepto que se les daría a este tipo de trabajadores en lo que sería la nueva ley, y siguiendo con el tema observaremos otro antecedente de dichos trabajadores, lo encontramos en el artículo 126, fracción X.; "El contrato de trabajo terminará, ... Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancias; más si había sido promovido de un puesto de

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

Como podemos ver en la ley 1931 se hablaba de empleados de confianza aunque no daba un concepto exacto, pero mencionaba que los representantes del patrón, eran los que se encargaban de administrar, dirigir, vigilar el funcionamiento de una empresa, así como los que realizarán un servicio personal para el patrón.

Miguel Cantón Moller opina que si son trabajadores los de confianza remitiéndose al texto del artículo 126, fracción X, de la ley citada, mencionando que es un reconocimiento tácito, y también hace alusión a las discusiones que hubo en la doctrina de la siguiente manera "Mucho se discutió el si eran o no trabajadores; hubo resoluciones en pro y en contra de la tesis y también en la doctrina se plantearon el problema los tratadistas.

Mario de la Cueva en su "Derecho Mexicano del Trabajo" llegó a la conclusión originalmente de que no eran trabajadores, ya que se trataba de altos empleados y la contratación de este tipo de personas es "intuitu personae" y que para designación de un Director o de un Gerente tiene caracteres similares a los que corresponden a la de un profesionista liberal, además de otras cuestiones relativas a la forma de pago y a la jornada".¹³

Como podemos observar había opiniones diversas en relación con los mencionados trabajadores en la doctrina mexicana, ya que de la lectura

13 CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1977, p. 19.

del artículo 48 de la ley de 1931 dice Baltasar Cavazos "parecía identificar a los empleados de confianza con trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y, por el contrario, la fracción X del 126 parecía confundir a los empleados de confianza, precisamente, con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia".¹⁴

Con tales confusiones La Suprema Corte de Justicia resolvió que los empleados de confianza debían ser aquellos que intervenían en la dirección y vigilancia de un negocio, y que de cierto modo en alguna ocasión sustituyera al patrón. Hasta este momento nos damos cuenta de que ya se habían creado los empleados de confianza, que existían opiniones diversas en cuanto a que eran o no empleados y de que había confusión de a quien se le consideraba con dicha categoría respecto de las actividades que realizaba, es de observarse que empiezan a surgir pequeños inconvenientes y no existía un concepto totalmente definido, o artículo, que pudiera regular algo sobre ellos, el patrón era el que nombraba a su personal de confianza, el cual no podía formar parte del sindicato como lo mencionaba el artículo 237 de la anterior ley.

Con el transcurrir del tiempo el hecho de ser un empleado de confianza empezó a tener importancia, sobre todo porque ellos tenían ciertas limitaciones y su situación jurídica dentro de una empresa, se definía por dos personas, en este caso patrón y sindicato quienes se encargaban de definir el puesto de confianza, esto fue creando desventajas a los llamados trabajadores de confianza, dentro de la empresa para la cual laboraban.

14 CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con... Fianza, Trillas, s.p.i, p. 12.

Hasta este momento se ha hecho referencia a la manera como jurídicamente aparecieron los trabajadores de confianza en la ley, la carencia de un concepto, su reglamentación, los problemas que se empezaron a dar, todo esto va a ser el inicio de tratar de hacer reformas, de legislar mas específicamente sobre ellos para lo cual inician proyectos de reformas a la ley que más tarde darían paso a la creación de la ley de 1970, pero que antes de llegar a ese punto, trataremos los proyectos que se hicieron para legislar adecuadamente la relación laboral de los trabajadores de confianza.

4. Proyecto de Ley de 1968.

La Historia del Derecho del Trabajo se sigue escribiendo, la creación de la ley de 1931 fue un logro extraordinario, toda vez que dicha ley cumplió de manera eficaz, hasta este momento la función para la cual fue creada, dio inicio al progreso económico de nuestro país, así como ha tratar de elevar el nivel de vida de los trabajadores, regulando para ello sus condiciones de trabajo, darles algunos beneficios a mujeres y menores trabajadores; haberle dado a la Junta de Conciliación y Arbitraje una organización y así crear jurisprudencia que ha servido para hacer una valoración más real de los problemas que se dan y las soluciones más acertadas.

Sin embargo, esto fue en un principio, ya que los tiempos van cambiando y la realidad social de 1931, era muy diferente al año de 1968, el crecimiento de una gran ciudad y el progreso, la creación de grandes y nuevas industrias, las relaciones comerciales con el extranjero, ya habían creado otros problemas de carácter laboral por lo cual ya era imprescindible la transformación de las normas laborales existentes.

En la Exposición de Motivos de la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, de fecha 9 de diciembre de 1968 y bajo el rubro de "Trabajos Especiales" los cuales se regulan bajo el artículo 181 que dice: que se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por las reglas generales de la ley, en cuanto no las contraríen.

Una vez que se redactó el anterior precepto podemos deducir que dicho artículo se creó con la finalidad de que los trabajos especiales tuvieran una mejor reglamentación y evitar lagunas u omisiones, como ya mencionamos líneas arriba a los trabajadores de confianza hubo que integrarlos a este capítulo, así mismo se creó un concepto de ellos, para lo cual fue indispensable cambiar el término de empleados de confianza por el de trabajadores de confianza, para precisar que dichas personas son trabajadores, y que solo bajo alguna circunstancia o característica especial se someten en algún aspecto a una reglamentación especial, es decir, que los mencionados trabajadores sí tienen derecho a los beneficios que contempla dicho proyecto de la ley, salvo alguna modalidad.

Siempre se buscó la igualdad de éstos trabajadores con los demás, y prueba de ello es que se estipuló en el artículo 182 que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para los trabajos semejantes dentro de la empresa, así mismo el artículo 183 dice "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley". Es aquí donde encontramos la excepción de los trabajadores de confianza para formar parte del sindicato de los demás trabajadores.

El artículo 184 menciona "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo". En la práctica lo anterior es nugatorio porque en los contratos colectivos se les excluye expresamente, esto nos lleva a proletarianizar a dichos trabajadores y en especial a los de bajo salario, esto les afecta en cuanto a las prestaciones derivadas de la relación de trabajo, ya que deben tener los mismos beneficios que derivan de las revisiones contractuales y aplicarles de manera igualitaria los aumentos de salario, vacaciones, aguinaldo y otras prestaciones.

En la Exposición de Motivos de 1968 se dijo que el concepto de trabajador de confianza era de gran importancia para la buena administración de una empresa, sin embargo, había divergencias entre el sector capital y trabajo para la creación del adecuado concepto, ya que querían que se hiciera una lista limitativa de las funciones de confianza, pero esto podía dejar fuera situaciones que se debieron valorar, así mismo habría de prever situaciones que se dieran en un futuro, por lo que ante tales divergencias se optó por crear un concepto más general tomando en cuenta que los trabajadores de confianza son aquellos que por la actividad que realizan dentro de la empresa, los relaciona con el buen funcionamiento de la misma, de manera directa.

De esta forma surgió el artículo 9º de la ley en vigor y del cual hablaremos en el siguiente punto, habiendo ya abierto un panorama de porqué y cómo se les dio un lugar dentro de los trabajos especiales a los trabajadores de confianza, y los antecedentes legislativos más específicos.

5. Ley Federal del Trabajo de 1970.

De lo ya antes dicho, podemos afirmar que la presente ley supera de gran forma a la de 1931, más perfeccionada y siempre protegiendo los derechos de los trabajadores.

El día 2 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió la nueva Ley Federal del Trabajo, la cual se promulgó el 23 de Diciembre de 1969 por el Poder Ejecutivo de la Unión, y se publicó en el Diario Oficial del 1º de Abril de 1970, inició su vigencia a partir del 1º de Mayo del mismo año.

El artículo 1º de la mencionada ley dispone que su ámbito espacial de validez es nacional, porque sus preceptos son de observancia general en toda la República.

Retomando el tema a estudio, diremos que a los trabajadores de confianza los encontramos en el artículo 9º de la ley que 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".

Este es el concepto que por primera vez da la ley, sin embargo, vamos a observar que según opinión de diversos autores dicha definición está incompleta, o bien que no es precisa. Miguel Cantón Moller dice que "La Nueva Ley Federal del Trabajo ... tiene una definición clara aparentemente, en su Artículo 9º, pero que únicamente reunió las características que la anterior ley mencionaba, es decir, que si bien señala que no es por el nombre sino por

las funciones que se establece, la calidad del trabajador de confianza, señala que esas funciones son las de dirección, administración, fiscalización y vigilancia, además de las personales al servicio del patrón. No hay un nuevo criterio y la definición es amplia y deja margen a toda clase de interpretaciones respecto de la naturaleza de las funciones que en un momento dado esté realizando el trabajador de que se trate".¹⁵

De acuerdo a lo que refiere el mencionado autor; podemos opinar que si tiene razón cuando dice que dicho precepto sólo reunió las características que se mencionaban en los artículos de la ley anterior, aunque claro que no es un nuevo criterio, éste es el mismo de dicha ley sólo que ya con más forma, más preciso.

Baltasar Cavazos señala lo siguiente "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".¹⁶

También afirma que el precepto mencionado contiene dos párrafos contradictorios por virtud de que el nombre que se dé a los contratos no determina su naturaleza, y se contradice con el segundo que sostiene, que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, sólo cuando tengan carácter general, menciona que esto no es exacto y, por tanto, no se puede llegar a una solución correcta.

15 CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Op. cit. pp. 20 y 21.

16 CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con...fianza, Op. cit. p. 18.

Finaliza Baltasar Cavazos de la siguiente forma "Concluyendo sobre todo lo anterior pensamos que, si realmente se quiere ayudar a los trabajadores de confianza, se les debe suprimir del capítulo de trabajos especiales, para que se les apliquen íntegramente las mismas disposiciones relativas a los trabajadores en general".¹⁷

Opinamos que Baltasar Cavazos en su conclusión es un tanto exagerado ya que por eso existe el artículo 181 de la actual ley, y sería volver a lo mismo de la ley de 1931 si se suprimiera a éstos trabajadores de dicho capítulo, sin embargo, le asiste cierta razón cuando dice que entre el párrafo primero y segundo existe cierta contradicción.

Néstor de Buen L. opina que el concepto que da el artículo 9º es ambiguo en su primera parte, aunque en la segunda cuando habla de trabajos personales del patrón es ya una idea más clara.

En nuestra opinión podemos hablar de que si la ley no da un concepto muy claro o exacto de dichos trabajadores, si se ocupó de encuadrarlos dentro del capítulo de Trabajos Especiales, para tratar de protegerlos de alguna laguna que existiera respecto a sus prestaciones, a las que como trabajadores de confianza tuvieran derecho.

Cabe hacer mención que también el artículo 11 de la actual ley esta íntimamente relacionado con el 9º ya que dice: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan con sus

¹⁷ *Ibidem*. p. 21.

relaciones con los trabajadores". Podemos hablar de que los representantes del patrón son trabajadores de confianza, ya que ejercen actos de dirección y administración.

Aunque para Baltasar Cavazos este artículo lo hace que se pregunte si los gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa son trabajadores de confianza o representantes del patrón, nosotros opinamos que son ambas cosas.

Con todo lo anterior podemos señalar que la ley de 1970 ayudó a este tipo de trabajadores, es decir, los tomó en cuenta como ya vimos en puntos anteriores. A mayor abundamiento, en el apartado 17 de la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, interpreta las normas aplicables a los trabajadores de confianza y deja estipulado que están protegidos por la ley, sobra decir que con las modalidades que coinciden a la naturaleza de sus servicios.

Como ya mencionamos en líneas anteriores dichos trabajadores tienen derecho a todas las prestaciones legales como son, aguinaldo, prima vacacional, prima de antigüedad, remuneración de horas extras cuando las laboren, y en este último concepto han existido algunas controversias de las que hablaremos en el siguiente capítulo, observamos que se habla de la exclusión en los recuentos, porque se encontrarían en el dilema de tener que apoyar a los intereses de los trabajadores o bien el de los patrones que ha depositado su confianza en ellos. Debemos notar también que los beneficios del contrato colectivo son para los mencionados trabajadores, salvo disposición en contrario que éste contenga.

Así mismo aquí ya se habla de la rescisión de las relaciones de trabajo de dichos trabajadores señalando que si bien es cierto que la rescisión de las relaciones laborales no esta regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que se de la rescisión, menciona que deberá ser indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza, esto lo encontramos estipulado en el artículo 185 de la actual ley el cual se relaciona con el artículo 47.

Mario de la Cueva dice lo siguiente "No era posible una enumeración de los motivos razonables de pérdida de la confianza, menos aún una definición, por lo que serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como tribunales de equidad, las que resolverán después de considerar las circunstancias de cada caso. Sin embargo, en la Exposición de Motivos, la Comisión dejó constancia expresa de su opinión en el sentido de que por motivo razonable ""debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las generales previstas en la ley "".¹⁸

Hasta este momento hemos estudiado lo que la llamada Nueva Ley Federal del Trabajo estableció respecto a los trabajadores de confianza, sólo hemos hecho una breve compilación de los artículos que con motivo de haber introducido a los trabajadores de confianza en el capítulo de Trabajos Especiales, fueron creados, y que tenemos el deber de mencionar, para el adecuado desarrollo de los capítulos posteriores observando que el título del mismo, son los antecedentes legislativos de los ya citados trabajadores, así

18 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 459.

como las opiniones de los diferentes autores que manejamos en este capítulo, esto con la finalidad de crear un panorama más amplio, así como el camino que se ha andado en la historia del derecho del trabajo. Con las anteriores manifestaciones damos por concluido nuestro segundo capítulo.

CAPITULO III

LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

En este capítulo vamos a estudiar más acerca de las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, para lo cual es apropiado abordar conceptos básicos de condiciones de trabajo, veremos si los mencionados trabajadores tienen condiciones laborales diferentes a los trabajadores en general, o bien si en la realidad es lo mismo.

De acuerdo al capítulo que estamos desarrollando, el primer punto a tratar es la jornada de trabajo, este concepto es básico, así mismo debemos mencionar que se considera una condición de trabajo en general, por lo que creemos que es adecuado dar un concepto de lo que son las condiciones de trabajo.

Para Mario de la Cueva las condiciones de trabajo son un conjunto de disposiciones que tienden a la protección del trabajador como ente biológico y económico dicho en otras palabras. Francisco Ramírez Fonseca dice al respecto "Las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio. De esta manera, además a las que tienden a la protección a la salud y del ingreso del trabajador, tenemos otras como la distribución de la jornada legal..."¹⁹

Estos son dos conceptos diferentes, ahora veremos el que da la ley en el artículo 56: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser

19 RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, segunda edición, Pac, México, 1992, p. 23.

inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley". Este precepto es el primero que aparece en el Título Tercero llamado Condiciones de Trabajo, en el capítulo I denominado Disposiciones Generales.

Observaremos que la ley tiene como finalidad la protección del trabajador así como igualdad para todos aunque con algunas modalidades, también consignadas en dicho ordenamiento legal. De esta forma podemos ahora entrar al desarrollo del primer punto.

1. La jornada de trabajo.

Esta es la primera condición de trabajo a estudio, es menester acudir a lo que se expresa en el artículo 123 de la Constitución en el apartado "A", fracciones:

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

II. La duración de la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas...".

Con esto la Constitución protegió jurídicamente al trabajador para evitar las jornadas inhumanas y de sol a sol, como anteriormente era. La redacción es del artículo 58 de la Ley: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Debemos mencionar que durante ese lapso de trabajo el trabajador estará disponible, para que el patrón use su fuerza de trabajo intelectual y material, y además de que es un requisito formal que exige la ley, debe aparecer en el contrato de trabajo la expresión del tiempo de la jornada de trabajo, esta iniciará cuando las partes convengan que el trabajador este a disposición del

patrón para desempeñar sus labores y terminará cuando deje de estar a disposición de éste.

La ley en el artículo 784, fracción VIII, dice que corresponde al patrón probar la duración de la jornada de trabajo, es por eso la importancia de establecerlo dentro del contrato individual de trabajo, aquí cabe señalar lo que menciona el artículo 59 de la ley: "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximo legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

Euquerio Guerrero opina lo siguiente "Dos intereses se ponen en juego a este respecto: por una parte el hombre tiene un límite físico para el trabajo y en su protección debe limitarse el tiempo de labor, pues aunque un individuo vigoroso pueda aceptar muchas horas de labor incesantemente aparentemente sin cansancio, el desgaste físico excesivo ocasiona con el tiempo una pérdida de facultades y un debilitamiento prematuro que disminuyen el período de vida útil, también debe considerarse que el esfuerzo físico y el desgaste del trabajador no son iguales durante todas las horas del día, o en faenas cuya diversidad es enorme o en el medio ambiente en que estas se efectúan".²⁰

En relación con esta ilustración estamos totalmente de acuerdo ya que de la vida cotidiana podemos percatarnos de las anteriores manifestaciones, obvio es que esto también va para los trabajadores de

²⁰ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 123.

confianza, ya que como sabemos el que tengan a su cargo la administración, dirección, vigilancia y fiscalización de una empresa o establecimiento, así como el estar ligado al patrón en forma más directa implica un esfuerzo en nuestra opinión doble, sin embargo, ya lo manejaremos más ampliamente en el siguiente punto.

Respecto a todo lo anterior y viendo las necesidades existentes, analizaremos lo que estipulan los siguientes preceptos. "Artículo 60. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y la veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres o más, se reputará jornada nocturna".

"Artículo 61: La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete y media la mixta".

"Artículo 63: Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos".

De la lectura de los anteriores preceptos, podemos observar que la ley lo protege de una excesiva fatiga en su trabajo cuando por la naturaleza del mismo exija una jornada prolongada e ininterrumpida. Tenemos otro precepto que habla de cuando el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante sus horas de reposo o comidas y el tiempo correspondiente le será computado como efectivo de la jornada de trabajo, de lo anterior se observa que aunque la ley cuida y protege el descanso de los trabajadores a fin de cuidar su salud y reparar su fuerza en la realidad sabemos que esto no se lleva a cabo por algunos patrones o empresas.

Nos damos cuenta que en el caso de los trabajadores de confianza también les son aplicables los artículos antes mencionados, ya que el hecho de que sean de confianza, no implica que tengan una jornada de trabajo más larga, diremos que esto es lo que marca la ley, lo que sucede en la práctica lo estudiaremos adelante.

A. Jornada máxima.

Respecto de este inciso, debemos recordar que la Constitución y la ley de la materia estipula, que la jornada máxima será de ocho horas al día, por lo que el término que excede de este tiempo, se computará como extraordinario independientemente de la suma total del tiempo trabajado durante una semana, arroje un total de cuarenta y ocho horas, toda vez que de acuerdo con la fracción I del artículo 123 ya citado, la jornada se cuenta por día y no por semana; en el capítulo de Trabajos Especiales, y aquí se encuentran los trabajadores de confianza, las jornadas de trabajo deben adecuarse a las características del trabajo mismo, sin que siempre sea posible aplicar la jornada diaria de ocho horas.

De conformidad con el artículo 59 ya citado de la ley, queda a voluntad de las partes el fijar una jornada, la cual sea de menos duración a la legal, esto se da en trabajos con características especialmente penosas, es decir, se cuida que cuando la índole del trabajo lo permite, esta se hace excesiva, por lo que dicha jornada se disminuye, cuidando que no sea inhumana. La ley no actúa arbitrariamente, todo esta perfectamente adecuado a razones de seguridad e higiene.

Para los trabajadores de confianza se aplicará el mismo máximo legal en cuanto a jornada laboral se refiere, sin embargo, en la vida cotidiana no es de esta manera.

Las jornadas legales son tiempo o trabajo efectivo, salvo el caso del período destinado al almuerzo, mismo que se estableció en el Distrito Federal, en decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de Mayo de 1944, la ley lo menciona en el artículo 63 antes citado, y en donde concede al trabajador media hora por lo menos. Dicho precepto se objetó por parte de los grupos empresariales, manifestaban que se reducía la jornada de trabajo a 45 horas, hecho que para ellos significaba pérdidas económicas, aunado a esto, encontramos otra disposición, mencionando que cuando el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante sus horas de reposo o comidas el tiempo correspondiente le será computado como efectivo de la jornada de trabajo.

De lo anterior, podemos comentar que para evitar discrepancias entre el trabajador y patrón lo adecuado es establecer en el contrato individual de trabajo o bien en el reglamento interior la libertad para los trabajadores de abandonar el lugar de trabajo, para que tomen sus alimentos, y de esta manera eludir el supuesto caso de que el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios, así la jornada de labores será efectiva, es decir, transcurrirán ocho horas y media en el caso de jornada diurna, ocho horas en el caso de jornada mixta y siete horas y media en el caso de jornada nocturna. Debemos apuntar que esto también es aplicable a los trabajadores de confianza.

A continuación hablaremos de jornada extraordinaria, otro punto que compone el segundo capítulo, que es de importancia toda vez que

en la práctica se da constantemente, hay controversias y los patrones no se apegan a la ley, en el caso de los trabajadores a estudio creemos que se violan las disposiciones legales aplicables.

B. Jornada extraordinaria.

Consideramos este inciso como uno de los más interesantes dentro del tema que nos ocupa, toda vez que no sólo en los trabajadores de confianza se da esto sino que también en los que no lo son, veremos diversas opiniones de autores respecto a este punto. Hacemos notar la importancia de hacer un poco de historia de como y porque motivo se legisó sobre este punto.

Cabe señalar que este apartado guarda una estrecha relación con lo que es la limitación a la jornada ordinaria de trabajo, es decir, nos referimos a la jornada máxima precisamente porque aquí nace el tiempo extraordinario. Como lo hemos venido haciendo en puntos anteriores, debemos acudir a los antecedentes legislativos de cada concepto que hemos de manejar, en este caso nos enfocaremos a lo que dice el artículo 123 constitucional, fracción XI, el cual da la definición de trabajo extraordinario: "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un cien por ciento más del fijado para las horas normales.

En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de 16 años no serán admitidos en esta clase de trabajo". En 1925 la Cámara de Diputados formuló una minuta de proyecto de ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, el cual disponía después de haber analizado lo correspondiente a jornada de trabajo en los máximos marcados de ocho horas para la diurna y siete para la

nocturna o mixta y fue cuando se dispuso lo que se pretendía fuera el artículo 66, aquí mencionaba que cuando por circunstancias extraordinarias el patrón tenga imprescindible necesidad de que todos o algunos de sus trabajadores presten su servicio después de la jornada ordinaria establecida en el contrato de trabajo.

Los trabajadores podían aceptarlo libremente, ambas partes bajo su responsabilidad sujetándose a una serie de reglas, una de ellas era que el tiempo extraordinario tuviera que ser por más de tres días semanales, esto se le haría saber a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que previa investigación autorizara o no dicha jornada, y la última regla era que dicho tiempo extraordinario sólo lo podrían ejecutar los hombres mayores de 16 años. Lo anterior fue aprobado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Senadores, sin embargo no tuvo fuerza de ley.

Debemos hacer mención a la ley de 1931 ya que en el artículo 74 habla de jornada extraordinaria de la siguiente manera: "Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana". Se debe precisar que tanto la Constitución como la ley refieren la necesidad de ampliar la jornada, ya que se habla de circunstancias por la que deba aumentarse la hora de jornada. La Constitución califica las circunstancias de extraordinarias, la ley les dice circunstancias especiales. Tanto para la Suprema Corte como para la Junta de Conciliación y Arbitraje sostienen que las horas de labor que deben considerarse como jornada extraordinaria, son las que exceden de las jornadas máximas legales o a las inferiores a las legales, cuando así se establece por contrato o por disposición de la autoridad.

El tiempo extra es una adición a la jornada de trabajo, es el transcurrido después de concluida dicha jornada ordinaria, sin embargo, la prolongación de la jornada se puede generar al inicio de la misma; acudiremos a lo que regula la ley en el artículo 65 que dice: "En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males".

El artículo 66 manifiesta: "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

Mario de la Cueva opina que los trabajadores no están obligados a prestar servicio extraordinario, basándose en el principio de que la limitación de la jornada persigue el propósito fundamental de asegurar a cada ser humano 16 horas de tiempo libre para reponer energías gastadas, convivir con su familia y cultivar el espíritu. Otros autores como Jesús Castorena opinan que la ley anterior estimaba que solamente cuando el servicio extraordinario obedezca a circunstancias anormales, tendrá el obrero la obligación de laborar una vez concluida la jornada de trabajo y que en cualquier otro caso, no existiendo esa situación, el trabajador puede negarse a prolongar su jornada diaria y otros opinan en el sentido de que el servicio extraordinario sólo puede prestarse voluntariamente.

Podemos advertir que aunque en la ley no hay una disposición expresa que obligue al trabajador a prestar sus servicios en las jornadas extraordinarias, no obstante en el artículo 68 primer párrafo dice: Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido en este capítulo; esto es lo que dice la ley, sin embargo Miguel Borrel

Navarro considera que si están obligados los trabajadores a prestar servicio extraordinario, siempre que no excedan de los máximos señalados en la ley. Cabe señalar que aunque en el artículo 65 habla de la prolongación de la jornada por causas de siniestro o riesgo inminente, si el trabajador no las labora, resulta difícil para el patrón por esa causa rescindirle el contrato sin responsabilidad, aunque exista jurisprudencia al respecto.

El autor antes mencionado da un concepto de "Jornada de emergencia, es la que se establezca en virtud de un siniestro, fuerza mayor, desastre o riesgo inminente, que pongan en peligro la vida de los trabajadores, del patrón o la existencia de la misma empresa o establecimiento o sus instalaciones, casos en que la ley autoriza la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo, por todo el tiempo que resulte indispensable ... En éstos casos los trabajadores pueden desempeñar trabajos distintos a los asignados en sus respectivos contratos".²¹

En el segundo caso que es el del artículo 66, el tiempo extraordinario de labores se da por la necesidad de satisfacer conveniencias, compromisos, necesidades técnicas y operaciones de la empresa, en los casos de los artículos 65 y 66, el patrón debe de acreditar las causas o motivos que determinen la necesidad de cubrir el tiempo extraordinario.

Consideramos que si es obligación del trabajador laborar tiempo extraordinario, toda vez que no es siempre y sólo son tres horas como máximo. De lo anterior podemos deducir que esto es para los trabajadores en general, pero en el caso de los trabajadores de confianza, en la práctica no

21 BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 123.

sólo laboran tres horas, sino en algunas ocasiones es más tiempo y no sólo son tres veces a la semana, generalmente es siempre, ya que por virtud de las funciones que realiza y la cercanía del patrón, este se olvida de que su trabajador más cercano y en quien deposita su confianza, labora más tiempo y por este motivo no le remunera como debería de ser el tiempo extraordinario que labore, claro además de qué, por el supuesto de que dichos trabajadores tienen un salario mayor a los demás y en ocasiones los patrones se escudan en eso, los mencionados algunas veces se conforman y aceptan trabajar el tiempo extraordinario sin que éste les sea retribuido conforme a la ley.

C. La retribución a la jornada extraordinaria.

Por lo que se refiere a la continuación de la jornada extraordinaria es preciso acudir a lo que dice la ley y encontramos el artículo 67 que estipula: "las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

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

Respecto del artículo anterior Francisco Ramírez Fonseca analiza lo siguiente "Esto significa que en caso de siniestro o riesgo inminente el pago del tiempo extra es sencillo, y doble, es decir otro tanto, en el caso de circunstancias extraordinarias.

En el primer caso el pago es sencillo atendiendo al sacrificio económico del patrón y a un principio ético de lealtad por parte del trabajador. En el segundo supuesto el pago es doble tomando en cuenta el

aprovechamiento que obtiene el patrón del tiempo extra trabajado por el trabajador".²²

Debemos mencionar lo que establece el artículo 68: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

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

De los anteriores preceptos podemos observar que el Legislador se preocupó por impedir que se trabaje mas allá de las 9 horas a la semana, que consideró razonable, al disponer que cuando se exceda del tiempo extraordinario señalado en la ley, el patrón deberá pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% mas del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin el perjuicio de sanciones ya establecidas en la ley, anteriormente este pago del 200% solamente existía cuando se trataba de tiempo extra desempeñado por mujeres o menores de 16 años, lo cual tenía cierta explicación, ya que la constitución física de la mujer y del menor les impedía realizar ese trabajo extraordinario. Creemos que la creación de éstos dos preceptos ha sido muy acertada para ocultar alguna arbitrariedad del patrón para con el trabajador en cuanto a que si quiere que labore horas extras justo es pagar al doble estas horas de este trabajador.

²² RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, Op. cit. p. 34.

2. Los días de descanso.

Sobre este punto diremos que en el Derecho laboral mexicano existen dos instituciones a saber: y son los días de descanso y las vacaciones, la finalidad del legislador fue la de que los trabajadores gozarán de salud, así como la convivencia familiar, el festejar tradicionales fiestas o acontecimientos. De lo antes expuesto veremos que los días de descanso son de dos tipos y los abordaremos en el primer inciso de este punto, debemos comentar que para los trabajadores de confianza también son aplicables dichas disposiciones, claro aunque como siempre en la práctica es totalmente distinto.

A. Días de descanso semanal.

El artículo 123, fracción IV, preceptúa lo siguiente: Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos; los días de descanso son aquellos en que los trabajadores no prestan sus servicios. Estos pueden ser semanales y obligatorios, los obligatorios son los que contempla la ley y en algunos casos de los que se pacte en el contrato colectivo o contrato individual de trabajo, se hace notar que los días de descanso semanal tienen como finalidad la preservación de la salud física y mental del trabajador, esto se encuentra regulado en el artículo 69 de la Ley de la siguiente forma: por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos con goce de salario íntegro. En relación con el anterior precepto hubo discusiones al respecto de que si el patrón debería cubrir el salario del séptimo día o simplemente permitir al trabajador que no laborara, esto quedó definido con el anterior artículo.

Mario de la Cueva enumera ciertos puntos en relación con el descanso semanal, el primero de ellos es la finalidad del descanso y dice que

son el reponerse el trabajador de la fatiga del trabajo diario, la convivencia con la familia y el que tenga alguna recreación social y cultural.

En relación a este inciso diremos que la ley burocrática, artículo 27, anteriormente establecía también que por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, en este rubro, los servidores públicos, gozan de un mejor derecho, en virtud de lo dispuesto en un acuerdo de fue expedido por el Presidente Luis Echeverría, cuyo punto primero señala: Se establece la semana laboral de trabajo diurno, de cinco días de duración para los trabajadores al servicio del Estado, dicho acuerdo estableció que por cada cinco días de trabajo disfrutara de dos días de descanso continuo, de preferencia sábado y domingo con goce íntegro de su salario. Para los trabajadores de confianza al servicio del Estado, de los cuales ya hicimos mención en el primer capítulo del presente trabajo es una verdadera conquista ya que ellos si gozan de más días de descanso semanal.

Continuando con este punto, debemos de transcribir lo que estipulan los artículos 70 a 73.

"Artículo 70. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los días de descanso semanal. De la lectura del anterior precepto, observamos que la ley no marca que sea sábado o domingo el día de descanso semanal, dice que el trabajador y el patrón deberán de elegir, esto es entendible desde el punto de vista de nosotros ya que aquí interviene la naturaleza del trabajo que se este desempeñando, pero siempre deberá de existir un día de descanso".

"Artículo 71. En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

Esto es entendible, ya que como lo mencionamos líneas arriba la ley no exige que el día de descanso sea el domingo, pero dada la naturaleza del trabajo, sea el domingo un día en que el trabajador ya sea de confianza o no tenga que laborar, esta prima del veinticinco por ciento de algún modo trata de compensar el que los mencionados trabajadores no estén con su familia que es uno de los principales motivos del descanso en día domingo.

"Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado". Observamos que este precepto de alguna manera trata de obligar al patrón a que no ocupe los servicios del trabajador en su día de descanso, creemos que si no existiera esta disposición respecto al descanso semanal, el patrón fácilmente podría hacer que el trabajador trabajara en su día de descanso ya que no tendría ningún problema, con este precepto, ya se detiene más toda vez que debe de pagar un salario doble por ese día.

Sin embargo, en el caso de trabajadores de confianza nos damos cuenta de que por ser quienes se encargan de la dirección, administración, fiscalización, inspección y vigilancia de las empresas así como de ocuparse de los servicios personales del patrón, éstos están obligados si no

por el patrón si por sus obligaciones, ya que están siempre con los intereses de la empresa y su buen funcionamiento, y como ya lo hemos asegurado son el brazo derecho del patrón, en algunas ocasiones lo representan, motivo por el cual pues no tienen su descanso semanal como debería de ser.

B. Días de descanso obligatorio.

El inciso a tratar también tiene un concepto y veremos el que nos da Francisco Ramírez Fonseca "Los días de descanso obligatorio difieren, en cuanto a su finalidad, de los días de descanso semanal. La Suprema Corte nos explica que el descanso semanal se instituyó para que el trabajador descanse y reponga las fuerzas perdidas por seis días de trabajo, en tanto que el descanso obligatorio tiene como objetivo que los trabajadores puedan conmemorar la fiesta de que se trate".²³

Podemos decir que la conmemoración de algunos acontecimientos de carácter nacional, ha llevado a los legisladores a declarar ciertos días como de fiesta, en donde el descanso es obligatorio. En la actual Ley, aumentaron los días de descanso a nueve, lo anterior es motivo de que se susciten algunos comentarios como el que hace José Dávalos y el dice "Consideramos pertinente resaltar un aspecto que pone en peligro el eficaz desenvolvimiento de la economía Nacional. Forma parte de la idiosincrasia de los países subdesarrollados, festejar toda clase de acontecimientos (día de reyes, día de la amistad, día del compadre, día del niño, día de la madre, día del maestro, día de muertos, día del santo patrono, día del aniversario del

²³ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Op. cit. p. 41.

sindicato, día del ejército, día del abogado, etc; etc.), los que en su conjunto suman un exagerado de días en el transcurso de un año".²⁴

La anterior es una situación que trae como consecuencia un gran número de ausencias de los trabajadores, lo que repercute en la productividad de las empresas y la economía del país.

De lo manifestado por el autor antes citado, estamos totalmente de acuerdo, ya que solo es encontrar un buen pretexto para no acudir a laborar generalmente en las empresas grandes, y marcan en sus contratos colectivos más días a conmemorar, claro que esto es beneficioso para los trabajadores; debemos de ver lo que dice el artículo 74: "Son días de descanso obligatorio:

I. El 1° de Enero;

II. El 5 de Febrero;

III. El 21 de Marzo;

IV. El 1° de Mayo;

V. El 16 de Septiembre;

VI. El 20 de Noviembre;

VII. El 1° de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

VIII. El 25 de Diciembre.

IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral".

El artículo 75 dice: "En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban

²⁴ DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1991, p. 82.

prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedaran obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado".

En atención al precepto anterior veremos lo que dice Baltasar Cavazos Flores "De lo anterior, podemos llegar a la conclusión de que los trabajadores si están obligados a laborar sus días de descanso obligatorio, y no sus días de descanso semanal, ya que éstos resultan indispensables para la salud, y los descansos obligatorios son simplemente celebraciones especiales.

Resulta prudente que a principios de cada año se estudien los días en que caen los descansos obligatorios, a fin de que puedan ser negociados de acuerdo con los intereses de las propias partes, ya que podría ser más beneficioso que dichos días se adicioneen a los periodos de vacaciones, en vez de que por ejemplo, se disfruten cuando caiga entre semana, en donde por una parte el trabajador no tiene opción de salir de su localidad y por la otra, la empresa se vería en la necesidad de suspender las labores con graves perjuicios para ella".²⁵

En relación con lo que opina el autor antes citado, estamos totalmente de acuerdo en que a principios de cada año se haga un estudio en

25 CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Trillas, México, 1994, p. 149.

el calendario de dichos días festivos, esto se deberá tomar en cuenta para bien de los trabajadores y de sus patrones.

En resumen, de conformidad con el artículo 75 ya citado los trabajadores están obligados a trabajar en los días de descanso obligatorio, esto es porque en algunas empresas o industrias, la producción no puede ser detenida, y cuando hay un día festivo, la empresa se lo da a una parte de los trabajadores y otros tienen que laborar, generalmente esto lo estipulan en el contrato colectivo de trabajo o reglamento interior de cada empresa o establecimiento, con respecto a los trabajadores de confianza también gozan de éstos derechos y aquí creemos que generalmente los días que marca la Ley si se les conceden, claro salvo excepciones.

3. La participación de los trabajadores de confianza en el reparto de utilidades de las empresas.

A continuación abordaremos el último punto del presente capítulo, este es un tema del que mucho se ha hablado, en primer término acudiremos a los antecedentes históricos legislativo, después iremos a algunas definiciones de la doctrina analizaremos lo que dice la ley y, por último, las limitaciones que hay respecto de los trabajadores de confianza.

Mario de la Cueva refiere que la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa fue una idea magnífica del Derecho del Trabajo y de la justicia social, porque la empresa era una propiedad exclusiva del patrón en la cual no había más derecho, que el del dueño, el Nuevo Derecho del Trabajo obligó a dichos patrones a la que le reconocieran derechos al trabajador. Fue entonces indispensable elaborar una iniciativa de ley respecto del artículo 123 constitucional, dicha iniciativa se

presentó por el entonces Presidente Adolfo López Mateos en el año de 1961, en la Exposición de Motivos de dicha iniciativa se plasmó la necesidad de reformar el mencionado artículo, sostenía que los trabajadores tenían como una aspiración legítima de participar en las ganancias de la empresa, y así tener un reparto de utilidades entre ellos. Dicha iniciativa fue aprobada y promulgada el 20 de noviembre de 1962, fue así como se reglamentó acerca del Reparto de Utilidades en la que sería la nueva fracción novena del artículo 123 constitucional, este precepto quedó como a continuación se transcribe.

Artículo 123, apartado "A", fracción:

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

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deberán repartirse entre los trabajadores.
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía Nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifiquen su naturaleza y condiciones particulares.
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del

Impuesto sobre la Renta. los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

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

Para entender mejor la participación de utilidades, veremos el concepto que proporciona Mario de la Cueva. "La participación obrera en las utilidades es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios".²⁶

Esta es una definición pequeña, pero completa, sin embargo, a continuación transcribiremos otra definición también muy específica y más amplia que la anterior.

Miguel Borrel Navarro da la siguiente definición "El reparto de utilidades... consiste en el derecho de los trabajadores de planta o eventuales, sean o no sindicalizados cuando han prestado servicios a una empresa durante sesenta días o más, a recibir de esta cuando tiene utilidades, un porcentaje de las mismas, prestación anual adicional, que es independiente y distinta del sueldo o salario, que no es fija, que tiende a afianzar el equilibrio entre los dos factores de la producción y cuyo porcentaje, previo el cumplimiento de los requisitos y el procedimiento establecido en la Ley, es determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 331.

las Empresas y se reparte con vista a la renta gravable declarada por la empresa en el ejercicio fiscal de que se trate, sin hacer ninguna deducción".²⁷

Para Baltasar Cavazos Flores el concepto que da es el siguiente "Es la prestación voluntaria u obligatoria que en adición al salario, corresponde al trabajador independientemente de que se encuentre asociado a la empresa, de las utilidades finales que esta perciba".²⁸

De los conceptos antes citados podemos comentar que, en forma genérica están de acuerdo en que es un derecho del trabajador el de percibir un porcentaje de las ganancias de una empresa, claro aunque Miguel Borrel Navarro es quien proporciona más amplio el referido concepto.

De lo anterior podemos afirmar que el reparto de utilidades es un verdadero acontecimiento dentro de la ley laboral, un real beneficio para los trabajadores, aunque no para los de confianza como lo veremos más adelante, se ha hablado mucho de que dicha prestación tiene un doble aspecto, el humano y el de justicia, ya que se ha considerado que las empresas obtienen ganancias por virtud de sus inversiones y actividades, pero así mismo hay la participación del trabajador al aportar su fuerza de trabajo, motivo suficiente para que los trabajadores reciban un incentivo económico derivado de las ganancias del patrón, también se ha dicho que con esta situación se estimula al trabajador para que desempeñe su trabajo con más eficacia y se preocupe por que la empresa prospere, el patrón no tendrá perjuicio económico al dar

27 BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 239.

28 CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Op. cit. p. 178.

utilidad a los trabajadores ya que si existe un buen funcionamiento dentro de la empresa las utilidades del patrón aumentarán, de igual manera ya no tendrá que estar en constante vigilancia para con sus trabajadores.

Respecto a lo antes expuesto debemos acudir a lo que dice la ley de la materia para ver como se ha legislado respecto a este punto, y hablamos del artículo 117 que dice: "Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas". Cabe señalar que este artículo regula una prestación adicional del salario y el cual de algún modo elevara el nivel de vida del trabajador, también debemos comentar que habrá participación de utilidades cuando las haya, es decir, cuando el resultado económico de una empresa sea positivo para la empresa, si no hay dichas utilidades y hubiera pérdidas, los trabajadores no participarán de estas pérdidas ya que seria injusto, toda vez que se busca un bienestar para él no un perjuicio económico.

Intimamente relacionado con el artículo anterior es menester citar otras disposiciones legales que son el "artículo 118. Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales". Cabe comentar que el papel que desempeña la Comisión Nacional es muy importante ya que será quien fije el porcentaje que corresponda al trabajador, así como las investigaciones que realiza, toda vez que se busca el bienestar de los trabajadores pero también el debido desarrollo económico de las empresas, así como el desarrollo de la economía nacional.

Existe otro precepto al que consideramos de los más importantes dentro del punto que estamos analizando, una vez que veamos su contenido, comentaremos porque para nuestro punto de vista tiene efectividad, nos referimos a lo que estipula el artículo 121 que menciona: "El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I. El patrón dentro de un término de diez días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma.

Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos.

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente.

III. La resolución definitiva dictada por la Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y

IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. El patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación varía a su favor el sentido de resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes en el siguiente ejercicio".

Como podemos observar del anterior precepto se desprende un conjunto de normas a las cuales se ajustará el trabajador para hacer valer sus derechos y para formular sus objeciones cuando así lo requiera el caso, a las declaraciones que presente el patrón ante la Secretaría de Hacienda, ya que éste se puede valer de algunos medios para presentar una declaración en la cual no se encuentren utilidades, esto con el fin de no darles nada a los trabajadores como sucede muchas veces en la práctica.

Continuando con el análisis de lo que se estipula en la ley respecto al reparto de utilidades, cabe mencionar que la utilidad repartible se divide en dos partes iguales, una se distribuye entre los trabajadores, tomando en consideración el número de días laborados por cada uno en el año, no se toma en cuenta el salario, la otra mitad se reparte en proporción al monto de los salarios devengados durante el año por cada trabajador. Esta forma de repartir las utilidades se hace tratando de ser equitativo, para dicho reparto se toma en cuenta el salario real del trabajador, y no el salario integrado.

Dicho reparto de utilidades deberá realizarse anualmente, dentro de los sesenta días de presentada la declaración del Impuesto sobre la Renta, dicho pago debe efectuarse aunque los trabajadores hubieren objetado la declaración del patrón. En el caso de que se aumente el monto de la utilidad gravable, bien por resolución de la Secretaría de Hacienda, o por haber mediado objeción de los trabajadores, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique dicha resolución. Cuando no se reclamen las utilidades repartibles en el año que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible el año siguiente.

Cabe señalar que la ley de la materia determina en el artículo 994, fracción II, que se impondrá multa de quince a trescientas quince veces el

salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el capítulo referente al Reparto de Utilidades, que el capítulo VIII del Título Tercero mencionado, que dicha multa que se aplique será hecha valer por el Secretario de Trabajo y Previsión Social o, en su caso, Gobernadores de Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal. El patrón que no cumpla con el reparto de utilidades además de la multa administrativa a que se haga acreedor, deberá responderle al trabajador por no cumplir con esta obligación, cuando éste se lo reclame ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. Es importante señalar que el término de prescripción del derecho de los trabajadores para el cobro de sus utilidades a la empresa, es de un año, contado a partir del día siguiente del que el pago sea exigible, esto con fundamento en el artículo 516 de la ley, dicho término puede variar tomando en cuenta la acumulación del importe de las utilidades no reclamadas de un año a las que por ley deberán agregarse a las utilidades a repartir del año siguiente.

El siguiente precepto de la ley es el que se encarga de dejar a los trabajadores de confianza dentro de los que tienen derecho a recibir utilidades. "Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de este al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo".

Esta disposición en su primera fracción excluye totalmente a los trabajadores de confianza del reparto de utilidades, porque aún cuando les

llame de esa manera si habla de los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, y de conformidad con el artículo 9º de la ley dice que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, y refiere claramente que 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.

Opinamos que es un tanto injusto el excluir del reparto de utilidades a los trabajadores de confianza que menciona en la fracción I, en virtud de que precisamente por la actividad que desarrollan éstos trabajadores dentro de la empresa, depende en gran manera la obtención de utilidades. Consideramos que con esta fracción se viola el artículo 123 de la ley laboral ya que dispone que la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: La primera por igual entre todos los trabajadores, y se refiere a todos no establece ninguna diferencia entre ellos o por sus funciones; y, la segunda, que se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año, este último párrafo tiene explicación toda vez que de esa manera se evitaba que los trabajadores de confianza, se llevarán mayor cantidad en dinero ya que generalmente dichos trabajadores tienen salarios elevados. En la fracción II del 127 de la ley de la materia ha causado controversia y confusión en las empresas para este reparto, sin embargo, el objeto de la ley al señalar el salario máximo a éstos trabajadores fue el evitar que por lo elevado de su salario absorbieran una cantidad mayor de dicho reparto. Bajo este orden de ideas creemos que a los trabajadores de confianza se les debe reivindicar respecto a esta prestación.

Con lo anterior damos por terminado el tercer capítulo del trabajo a realizar, habiendo ya analizado las condiciones de trabajo de los trabajadores a estudio y una de las principales limitaciones y restricciones que se han consignado en la ley para dichos trabajadores.

CAPITULO IV

CONDICION ACTUAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

Entraremos al desarrollo del cuarto capitulo, en el cual manejamos las condiciones de los trabajadores de confianza en cuanto a estabilidad en el empleo, reinstalación obligatoria, ejercicio de huelga por los mencionados trabajadores, razón por la cual, en primer lugar estudiaremos por separado cada uno de estos elementos, haciendo para ello un análisis del concepto de que trate y acudiendo a lo que digan los diferentes autores de la materia; en segundo lugar, veremos como operan éstos en la práctica y que relación tienen con los trabajadores de confianza, acudiremos a lo que dice la ley de la materia y la propia Constitución, con la finalidad de tener un panorama amplio y detallado de este cuarto capitulo. De este modo y siguiendo con el orden establecido entraremos al primer punto.

1. La Estabilidad en el Empleo.

Podemos afirmar que este elemento es un logro de importancia dentro de la materia laboral y por consecuencia un beneficio del trabajador, sus antecedentes los encontramos en la Asamblea Magna de 1917. Dicha estabilidad es el objetivo principal de cualquier país que ambiciona economía sana y paz social, motivo por el cual tratan de garantizar al trabajador su permanencia en el empleo que desempeñen.

La existencia de la estabilidad en el empleo ha traído como consecuencia la elaboración de diversas definiciones, motivo por el cual vamos a hablar de ellas y después un breve análisis de las mismas; la primera de ellas es la de Mario de la Cueva. "La estabilidad en el trabajo es un principio que

otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan posible su continuación".²⁹

La anterior definición es clara al expresar que es un principio de permanencia de la relación laboral entre el trabajador y patrón, además menciona que la terminación de dicha relación depende del trabajador y muy excepcionalmente del patrón, esto será cuando el primero de los mencionados incurra en alguna falta de probidad, o bien dice que por alguna causa ajena a ambas partes que impida que dicha relación continúe. Como observamos es una definición breve, clara y precisa, sin embargo, es menester acudir a otros autores, ver su punto de vista y comentarios al respecto.

Mozart Víctor Russomano dice que "Es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido".³⁰

Observamos una definición pequeña pero que contiene el elemento principal al mencionar que es un derecho de permanecer en dicho empleo y también asegura que la estabilidad es la negación de la prerrogativa del patrón para despedir al trabajador, así mismo manifiesta que la estabilidad es absoluta o no es estabilidad, comentario con el que no estamos de acuerdo,

29 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 219.

30 RUSSOMANO, Víctor Mozart. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Tercera Edición. U.N.A.M., México, 1983. p. 13.

ya que como veremos mas adelante, otros autores hablan de la estabilidad absoluta y la relativa exponiendo sus razonamientos y que veremos mas adelante; opinando el mismo autor que no existe la estabilidad relativa.

Siguiendo con las definiciones de estabilidad en el empleo, veamos lo que cita Hugo Italo Morales. "La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato".³¹

Dentro de las definiciones de estabilidad en el empleo encontramos una muy amplia y es la que aporta Néstor de Buen L. "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural".³²

Hemos transcrito algunas definiciones de estabilidad en el empleo y observamos en ellas los elementos básicos como son la permanencia

31 MORALES ITALO, Hugo. La Estabilidad en el Empleo, Primera Edición, editorial Trillas, México, 1987, p. 19.

32 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, octava edición, Porrúa, México, 1991, p. 575.

del trabajador para continuar prestando sus servicios en el lugar en que labore, así como la imposibilidad sin causa justa que tiene el patrón para separar al trabajador de su empleo, sin embargo, notamos que la definición que da Néstor de Buen es mas completa, marcando algunas diferencias como cuando menciona que dicha estabilidad existirá por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija.

Como podemos ver la estabilidad en el empleo es un gran logro de los trabajadores y un acertado beneficio por motivo de que su permanencia en el trabajo está sujeta a la voluntad del patrón, ahora depende de que el trabajador cumpla adecuadamente con las obligaciones que tenga. Cabe mencionar que hablamos de trabajadores que no son de confianza, estamos dando un panorama general de lo que es la estabilidad en el empleo para después comentar que los trabajadores de confianza carecen de ella, tienen esa limitación y más aún los que mencionan en el artículo 5º de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y que por tal razón pueden ser removidos de sus puestos, lo anterior lo comentaremos más adelante.

Ahora bien la estabilidad en el empleo, tiene su fundamento en la Constitución, y toda vez que hemos visto la aportación de la doctrina, es menester hablar de lo que cita el artículo 123, apartado "A", fracción XXII: "El patrono que despidá a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación 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. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él

malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él ...”.

Observamos que la Constitución es el ordenamiento máximo de nuestra República, se preocupó por este aspecto, atendiendo a la imperante necesidad de conservar un trabajo decoroso así como la protección de la permanencia de un trabajador en su empleo, y para el caso de que el patrón lo separara de forma injustificada del mismo, este tendría que indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, o bien, a la reinstalación.

Con lo anterior y siendo la finalidad el conocer completamente lo que es la estabilidad del trabajador en el empleo, abordaremos lo que es la estabilidad absoluta y relativa; la primera de ellas es cuando el patrón no puede tomar la decisión de manera unilateral de despedir al trabajador, salvo que exista causa justificada para tal efecto. La segunda es cuando el patrón si puede dar por terminada la relación laboral atendiendo a las excepciones que establece la ley en los artículos 36, 37, 38 y 39, y en donde media el pago de una indemnización, es decir, la estabilidad relativa depende de la naturaleza del contrato individual de trabajo, según se trate de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado o determinado.

“Artículo 36: El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”.

“Artículo 37: 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 objetivo substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley".

La celebración de contratos mencionados líneas arriba, representan un impedimento para la estabilidad del trabajador en el empleo ya que sólo son transitorios, no hay permanencia en el mismo por este motivo, observamos que la ley exige que sea por tiempo determinado en atención a la naturaleza, o bien, a las circunstancias del trabajo.

En relación al artículo 36 vemos que la excepción ahí señalada atiende a la exigencia de la naturaleza del trabajo a realizar, afirman algunos autores que esto respalda al principio de estabilidad en el empleo, el ejemplo más claro de la excepción mencionada, la encontramos en la industria de la construcción, cuando se realiza el proyecto de construcción de una casa es indispensable contratar albañiles, plomeros, carpinteros y son contratados hasta que la obra este concluida, motivo por el que dicho ejemplo encuadra en lo que estipula el anterior precepto.

Encontramos que en el artículo 37 ya mencionado, vuelve a confirmar el aspecto relacionado con la naturaleza del servicio prestado, así mismo habla de la sustitución temporal de un trabajador, lo anterior es bastante claro; en último término señala los casos previsto en la ley, es decir, considera algún caso específico. Atenderemos ahora a lo que expresa el artículo 38: "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

También en este precepto se atiende a la naturaleza de las cosas en este caso de la explotación de las minas. Es imprescindible acudir al texto del artículo 39: "Si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia". De la lectura del anterior precepto se entiende que aun cuando el término el contrato haya terminado, pero la materia de trabajo aun permanece, el trabajador gozará de la estabilidad de su empleo, hasta el tiempo en que dure dicha circunstancia, mientras tanto el patrón no podrá despedirlo, si lo hiciera se trataría de un despido injustificado.

Creemos interesante transcribir un comentario de Mario de la Cueva en relación con el inciso a estudio: "La estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es un derecho de antigüedad en el trabajo, fuente, a su vez, de un grupo de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan".³³

Estamos totalmente de acuerdo con este comentario, toda vez que cuando un trabajador ingresa a prestar sus servicios a una empresa, el tiempo que transcurre le va a generar otros derechos, entre ellos la prima de antigüedad, por este motivo la estabilidad en el empleo es básica si no

33 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 220.

existiera este principio, el patrón despediría a su arbitrio y unilateralmente al trabajador, limitando su derecho a generar antigüedad.

Una vez más haremos referencia a los trabajadores de confianza que se encuentran en el artículo 123, apartado "B", fracción XIV: "La ley determinara los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social".

Por otro lado, el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dice: "Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza ... ". Con lo antes manifestado por el precepto, vemos que los trabajadores de confianza en el ámbito de la burocracia no son considerados como trabajadores.

De esta manera cabe mencionar al artículo 6° de la misma ley que establece: "Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior (trabajadores de confianza) y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente". De lo anterior observamos que los trabajadores de base al servicio del Estado, gozan de una inamovilidad absoluta, superando a la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, sin embargo, en cuanto a los trabajadores de confianza, los excluye totalmente, motivo por el cual ellos no gozan de estabilidad en el empleo, y ante un despido injustificado no pueden ejercitar alguna acción, como sería la reinstalación, o bien, la indemnización.

Esto es un grave problema para los trabajadores de confianza del apartado "B" por estar privados de un principio fundamental como lo es la

estabilidad en el empleo, y que el fin básico es una certeza del trabajador de tener un futuro asegurado para él y su familia.

Ahora bien en relación con los trabajadores de confianza y remitiéndonos nuevamente a la fracción XXII, apreciamos que en nuestro país tenemos el sistema de estabilidad relativa; lo anterior se robustece con lo que estipula el artículo 49, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en los casos siguientes: fracción III, "En los casos de trabajadores de confianza". Dichos trabajadores no gozan de estabilidad absoluta en el empleo, se encuentran limitados en cuanto a este principio básico, cabe hacer notar que aún con esta limitación en este sentido, no están a la deriva como los trabajadores de confianza del apartado "B".

2. La Reinstalación Obligatoria.

Daremos inicio al segundo punto que conforma el cuarto capítulo, habiaremos de la reinstalación en general y como hemos venido haciendo a lo largo del presente trabajo, mencionaremos el concepto de rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo, así como el despido, lo anterior con la finalidad de dar amplitud al punto en cuestión.

El artículo 46 menciona: "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad". La definición de la ley es precisa al decir que habrá rescisión cuando haya una causa justificada; algunos autores como Mario de la Cueva afirman que esta se da cuando uno de los sujetos de la relación laboral incumple con sus obligaciones de manera grave.

Para Miguel Borrel Navarro es simplemente la extinción de las obligaciones o derechos derivados de la relación laboral en la que el patrón o trabajador dan motivo para que se pueda producir la rescisión.

Para el caso de que el patrón no incurra en responsabilidad al rescindir el contrato de trabajo, la ley contempla un artículo que contiene las causas, y de este modo existe la justificación de separar al trabajador de su empleo, la mencionada rescisión debe de ir acompañada de la acción material del despido para que opere. Para tal efecto además es menester entregar al trabajador un aviso por escrito de las causas o motivos que dieron origen a la rescisión, lo anterior tiene su fundamento en el artículo 47 de la ley. "El último párrafo expresa: si el patrón no entrega el aviso mencionado, se considerará el despido como injustificado".

Por otra parte tenemos el artículo 50 que señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador en IX fracciones.

En relación a la terminación de las relaciones de trabajo, en el artículo 53 encontramos las causas, el cual menciona lo siguiente: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434".

Abordaremos el concepto de despido que proporciona Miguel Borrel Navarro: "El despido es el acto unilateral del patrón mediante el que le comunica al trabajador que le extingue o da por concluida la relación o contrato individual de trabajo existente entre ellos, por lo que no podrá continuar prestando sus servicios a la empresa. El despido puede tener o no, una causa legal o justa".³⁴

Para que el despido sea justificado debe haber una causa legal o justa, si no la hubiera estaríamos en presencia de un despido injustificado y más aun si el patrono no entrega el aviso de rescisión por escrito, con lo cual éste no podrá alegar ninguna causa justificada de dicho despido, lo que dará lugar a la reinstalación o indemnización, a elección del trabajador.

Para los trabajadores de confianza y en relación con las causas de rescisión señaladas en el artículo 47, opera una más y la encontramos en el artículo 185 que dice: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo cuarto del Título Segundo de esta ley". Como sustento de lo anterior podemos citar la siguiente Tesis:

"TRABAJADORES DE CONFIANZA. PERDIDA JUSTIFICADA DE ESTA.

La conducta seguida por un trabajador de confianza en el desarrollo de su trabajo, al omitir levantar las actas correspondientes para informar a sus

34 BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 289.

superiores de las irregularidades en que incurrió el personal a su cargo, la cual tuvo repercusiones que trascendieron gravemente en el patrimonio del patrón, es un motivo por el cual justificadamente se perdió la confianza en él depositada, situación que constituye una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la parte patronal”.

CUARTA SALA. S.C.J.N. Amparo Directo 3180/84. Tomás Lara Arreola. 20 de enero de 1986. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordoñez.

Secretario: Aureliano Pulido Cervantes.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Tomo VII, Volumen 205-216. pág. 58.

Alberto Trueba Urbina estima que la situación de pérdida de confianza como causal de rescisión es injusta ya que considera que se trata de una apreciación subjetiva del patrón, y esto da margen a que se rescinda más fácilmente su contrato de trabajo, también expresa que a fin de evitar despidos injustificados, el patrón está obligado a exponer los hechos objetivos que dieron origen a la pérdida de confianza.

Por el contrario Miguel Cantón Moller hace referencia a la Exposición de Motivos de la Ley de 1970 manifestando que el dejar sólo las causales marcadas en el artículo 47 de la ley sería poner a los trabajadores de confianza en el mismo plano que a los demás trabajadores, por lo que se les quitara precisamente la característica de gozar de la confianza del patrón, asegura el mismo autor que no se trata de una apreciación íntima del patrón, toda vez que no es un elemento subjetivo, el motivo debe ser un hecho existente y comprobable. El razonamiento del autor antes citado es acertado y lo compartimos, podemos decir que un motivo de pérdida de confianza sería, que un trabajador con el carácter de confianza, difundiera un secreto técnico o administrativo de la empresa en forma particular a la competencia.

La Exposición de Motivos de la Ley de 1970 expresa que: "Por motivo razonable de pérdida de confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la ley".

Cabe mencionar que el patrón puede manejar cualquiera de las causales contempladas en el artículo 47 de la ley, con relación a los trabajadores de confianza, con la causal aludida en el artículo 185, haciendo la aclaración de que dicha causal puede ser motivo específico de rescisión. Así mismo debemos decir que para poder despedir a un trabajador de confianza, con base en la causal de pérdida de confianza, lo primero que deberá acreditar el patrón es dicho carácter en relación con el empleado cuestionado

Las autoridades jurisdiccionales han determinado que corresponde al patrón demostrar que las labores desarrolladas por el trabajador tienen las características consideradas como de confianza. De no acreditar dicha circunstancia, la autoridad deberá considerar el despido como injustificado y, por tal circunstancia, tendrá derecho a el pago de tres meses de salario, al respecto transcribiremos la siguiente ejecutoria.

CONFIANZA, TRABAJADORES DE, PROFESIONISTAS MEDICOS. RESCISION DE LA RELACION LABORAL. Tratándose de un puesto de confianza, el médico que no se presenta a la guardia que le corresponde crea en forma lógica y natural en el patrón una incertidumbre sobre los servicios que le presta, lo que implica un demérito de la confianza que le había merecido anteriormente dicho trabajador. Tal inasistencia a la guardia independientemente de que hubiese o no daño de la misma, engendra una desatención de obligaciones que resulta grave, y lleva a establecer un motivo

razonable de pérdida de confianza, en los términos del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo".

CUARTA SALA. S.C.J.N. Amparo Directo 1548/76. Petróleos Mexicanos. 21 de julio de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volumen 90. Quinta parte. pág. 9.

De todo lo antes expuesto podemos decir que el motivo de pérdida de confianza debe ser un hecho posible de demostrar ante la autoridad, se habla de algo objetivo y no de una apreciación de carácter subjetivo.

Vamos a incursionar en lo que se denomina reinstalación, abordaremos doctrina y lo que estipula la ley, para tal efecto veremos lo que dice Mario de la Cueva al respecto: "Entendemos por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo".³⁵ Con la finalidad de proteger al trabajador en cuanto a su estabilidad en el empleo, se crearon dos derechos para ellos, cuando se diera un despido injustificado, y fue la indemnización equivalente al importe de tres meses de salario, o bien, a la reinstalación del trabajador en su empleo. El artículo 48 de la ley establece: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

35 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 258.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

Creemos que el primer párrafo del precepto antes citado, está indicando que la opción de que se le reinstale o se le indemnice, debe hacerse al formular la demanda, habla también de que si en el juicio el patrón no justifica que el despido fue justificado, este tendrá que pagar salarios caídos al trabajador, sea cual fuere la acción intentada por este último, el precepto es claro; ahora bien debemos estar a lo que refiere el artículo 49 de la ley que cita: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

De la fracción III se desprende claramente que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar a los trabajadores de confianza. Creemos que esta es una limitación a la estabilidad en empleo de los citados trabajadores, sin embargo, Mario de la Cueva comenta que lo anterior se

fundamenta en la naturaleza de las funciones ya que no se puede pedir a una persona en este caso el patrón, que deposite la confianza en un trabajador cuando la ha perdido, el comentario hecho por el autor puede ser acertado, sin embargo, aun cuando la causa de rescisión no sea la pérdida de confianza y sea tal vez otra, el patrón no está obligado a reinstalar al trabajador de confianza, fundamentándose en el artículo 49, fracción III, pero si debe pagarle el importe de tres meses de salario por concepto de indemnización, tal como lo estipula el artículo 50 de la ley.

A mayor abundamiento cabe mencionar que en el año de 1962, en la iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos, y cuando se reformaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, en los cuales se otorgó la estabilidad en el empleo a todos los trabajadores, en ellas no se refirieron a los trabajadores de confianza. Así que con la exclusión de que son objeto de acuerdo con lo establecido en la fracción III del artículo 49. Con lo anterior, cualquier patrón estará en disponibilidad de despedir a los citados trabajadores y sin la necesidad de reinstalarlos.

En la situación actual que se vive, en relación con el desempleo, los trabajadores de confianza desean conservar su empleo y no la indemnización constitucional que se les otorga. Con esto damos por concluido el segundo punto de este capítulo, entraremos al estudio de un inciso importante y amplio de los trabajadores a estudio, veremos la limitación de que son objeto en cuanto a su derecho de huelga.

3. Ejercicio del derecho de huelga por los trabajadores de confianza.

En el punto a tratar abordaremos a la huelga en cuanto a su origen, concepto, práctica, así mismo veremos lo que dice la ley y la doctrina

para la mejor comprensión y con la finalidad de tener un conocimiento mayor del tema a estudio.

Mario de la Cueva apunta que antes de la Constitución de 1857 no se conocieron problemas de tipo obrero, esto es debido a que en las crónicas no se habla de huelgas, ya que aun no había industria, con excepción de la minera y la incipiente de hilados y tejidos. Se tiene conocimiento de la huelga de tejedores del Distrito de Tlalpan, en julio de 1868, en la cual se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y menores fuese de doce horas, otro antecedente fue la de los mineros de Pachuca, quienes tras cinco meses de huelga, obtuvieron un convenio con la empresa mejorando sus prestaciones laborales.

Durante el Gobierno de Porfirio Díaz, hubo dos huelgas de trascendencia, la de Cananea en 1906 y el conflicto textil de Río Blanco en 1907, en las cuales el objetivo principal era la mejora de salarios y el que los trabajadores norteamericanos no tuvieran tantos privilegios, en la de Río Blanco se pretendía rechazar el reglamento de fábrica que los empresarios pretendían imponer.

Debemos conocer el concepto de huelga que proporcionan diversos autores, el primero de ellos es el que aporta Mario de la Cueva: "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en la empresa, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono".³⁶ La anterior definición es amplia y clara, sin

36 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, quinta edición, Porrúa, México, 1989. p. 788.

embargo, creemos que la esencia de la huelga es procurar el equilibrio de los factores de producción, es decir, es un instrumento de lucha que tienen los trabajadores para hacer valer derechos.

Euquerio Guerrero comenta: "La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que se le ha formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, conveniente".³⁷

De las dos definiciones antes citadas podemos afirmar que ambas son acertadas, manejan el hecho de que en la suspensión de actividades en la empresa para obtener un equilibrio entre ambos factores de la producción y sobre todo presionar al patrón para que eleve las condiciones de trabajo.

La tercera definición que nos pareció apropiado transcribir, es la que proporciona Néstor de Buen Lozano y expresa: "La huelga es entonces, la suspensión de labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo".³⁸

De esta definición y en comparación con las dos anteriores, podemos afirmar que la huelga tiene como finalidad presionar al patrón para

37 GUERRERO, Euquerio. Manual Práctico de Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 326.

38 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo II, Op. cit. p. 878.

obtener un mayor beneficio para satisfacer un interés colectivo, situación con la que estamos totalmente de acuerdo.

De la lectura de las definiciones plasmadas se derivan varios elementos importantes, para que se dé la existencia de la huelga como una forma de poder defender y mejorar las condiciones de trabajo, se requiere de la suspensión de labores, a fin de apoyar sus peticiones, así mismo se requiere de la existencia del elemento económico y político, esto en virtud de que la huelga es un fenómeno social y que se plantea entre trabajadores y patrones, derivado del proceso de producción. La situación determinante para que se dé la huelga es cuando existe la carencia de medios de producción y la necesidad de obtener satisfactores para un mejor nivel de vida de su familia.

Carlos Hernández Puig expresa: "Que hay tres elementos de la huelga, que son:

- a). Un sujeto, de naturaleza colectiva, compuesto de varios trabajadores, cuyas voluntades se concertan temporalmente por medio de una coalición o indefinidamente a través de una organización sindical.
- b). Un medio, consistente en la manera de llevar a cabo la huelga: La suspensión de las labores de la empresa por parte de los trabajadores.
- c). Una finalidad, la defensa o el mejoramiento de las condiciones en que los obreros prestan sus servicios".³⁹

Algunos autores consideran que la huelga como medio de presión y factor de equilibrio, afecta en gran manera al patrón, al trabajador y a

39 PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México, Porrúa, México, 1989, p. 10.

la sociedad ya que la falta de producción, de pago de salarios y la recepción de utilidades recae en el aumento de precios en bienes y servicios, lo que ocasiona la inflación. Así mismo traen como consecuencia un costo elevado, y pérdida de utilidades netas, además de que el equipo de producción costoso en maquinarias esté paralizado.

Hemos incursionado en los antecedentes, conceptos, elementos y consecuencias de la huelga, ahora abordaremos lo que establece la ley al respecto.

El derecho de huelga se encuentra consagrado en las fracciones XVII y XVIII, del artículo 123 constitucional que citan:

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

XVIII: Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;"

El artículo 440 de la ley establece la titularidad del derecho de huelga y expresa: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores", y de conformidad con el artículo 441 se estipula: "Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes".

Mario de la Cueva opina que la coalición se institucionaliza en el sindicato para el ejercicio del derecho de huelga, manifiesta que la huelga y coalición están unidas, pero que los sindicatos han borrado a aquélla como antecedente de la huelga, ya que la coaliciones sindicales son permanentes de esta, y no como derecho sindical, sino como voluntad de la mayorías obreras.

Cabe mencionar que la huelga para obtener la celebración del contrato colectivo o del contrato ley, el exigir su cumplimiento o la revisión del salario, supone obligadamente, la existencia de un sindicato como sujeto de la acción colectiva de los trabajadores. Esto nos lleva, dentro del tema que nos ocupa a introducir la prohibición o limitación de que los trabajadores de confianza no puedan formar parte del mismo sindicato de los demás trabajadores, no obstante la libertad sindical aludida por la ley, lo anterior tiene su fundamento en el artículo 363 que cita: "No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza .

Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza". La exposición de motivos de la ley, al respecto dijo "los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios". La anterior manifestación puede ser cierta, sin embargo, se ha limitado al trabajador de confianza respecto a este derecho, después de este comentario, seguiremos con la huelga.

De conformidad con lo que establece el artículo 442 y que dice:
"La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus

establecimientos". Entendemos que cuando abarque a uno sólo de los establecimientos de la empresa, el resto de las actividades no serán afectadas.

Cabe mencionar un precepto de trascendencia, hablamos del artículo 450 que expresa: "La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades,
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis".

Observamos que en la fracción I, se habla del equilibrio entre los factores de producción, a lo cual Mario de la Cueva expresa, que dicha fracción es una reproducción de la fracción XVIII, del artículo 123 constitucional, quedando al arbitrio de las Juntas la decisión en cada caso de determinar si existe o no desequilibrio entre los factores de la producción, además agrega que la enumeración de los objetos para la huelga en el artículo

antes citado es enunciativa y no limitativa, comentario con el que estamos de acuerdo.

Así como el anterior precepto enumera los objetivos de la huelga, el artículo 469 menciona los casos en que esta concluirá: "La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión".

Lo antes señalado nos lleva a hablar de la limitación de los trabajadores de confianza, toda vez que los mismos carecen del derecho a declararla, según se desprende del artículo 183 que cita: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley".

Cabe comentar que su exclusión atende a que se encontrarían en un dilema de tener que adherirse a los intereses de los trabajadores, o defender el interés del patrón que tiene la confianza depositada en ellos.

En atención a lo anterior haremos referencia a lo que señala el "artículo 931. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de las empresas los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas".

Respecto al artículo anterior y en especial a la fracción IV se relaciona íntimamente con lo expresado en el artículo 183, ya citado.

Miguel Borrel Navarro opina lo siguiente: "estimamos que si pueden los trabajadores de confianza, ejercitar o adherirse al ejercicio del derecho de huelga, en virtud de que a los trabajadores de confianza ni la Constitución ni la Ley Laboral, les prohíbe ni restringe el ejercicio de tan importante derecho laboral, sin que, en manera alguna, las estipulaciones relativas a los recuentos les prohíba o cancele tal derecho, cuyo ejercicio pueden promover junto a los trabajadores sindicalizados, para la acreditación de la mayoría requerida para la procedencia de la huelga. También pueden los

trabajadores de confianza, si así lo deciden, promover la huelga a través de las coaliciones en los casos previstos en la ley de la materia".⁴⁰

No estamos de acuerdo con el anterior comentario, toda vez, que si bien es cierto la Constitución, y la Ley prohíben o restringen, el ejercicio de este derecho de huelga, si lo ignoran, a decir verdad lo excluyen no son tomados en cuenta como lo expresa el mismo artículo 184 ya citado, así que no creemos que puedan hacer lo que expresa el autor. Sin embargo, él mismo dice: "Consideramos que los trabajadores de confianza pueden legalmente secundar o adherirse a una huelga promovida o estallada en la empresa donde prestan sus servicios, aunque no recuenten, ya que la calidad de trabajador de confianza no le niega ni puede destruirle, el ejercicio de todas las acciones que le corresponden a los trabajadores en general, salvo cuando la ley, expresamente los excepcione, lo que no ocurre en lo relativo al ejercicio del derecho de huelga".⁴¹

Con respecto a lo anterior al igual que el autor también creemos, en que los trabajadores de confianza se pueden adherir a una huelga, ya que efectivamente, el hecho de que tengan tal carácter no puede destruirle ese derecho.

Baltasar Cavazos Flores opina: "Que el trabajador se siente frustrado ante la perspectiva de un movimiento de huelga, puesto que no es

40 BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 81.

41 Idem.

tomado en cuenta para nada a pesar de que puede verse seriamente afectado en sus salarios si la huelga se declara inexistente".⁴²

Comentario con el que estamos totalmente de acuerdo ya que al no ser tomados en cuenta, que le puede interesar al patrón su situación, motivo que hace el que se sientan dichos trabajadores limitados en sus derechos.

El autor antes citado cree lo siguiente: "Para nosotros deben recontar en un movimiento de huelga todos los trabajadores que se vean afectados por el mismo, sin distinciones de ninguna clase. Excluir a cualquier trabajador de un recuento, cuando esto afecte su salario, es anticonstitucional en virtud de que se le niega su garantía de audiencia".⁴³

Comentario con el que estamos de acuerdo totalmente, ya que al negarle su garantía de audiencia, le limitan sus derechos, motivo por el cual creemos que se les debería de reivindicar en cuanto a su derecho de participar en la huelga.

4. Propuesta de modificación a la Ley Federal del Trabajo acerca de los derechos de los trabajadores de confianza.

El punto a desarrollar es el más importante en nuestra opinión, por lo que seremos breves, claros y específicos, tratando de guardar el orden establecido a lo largo del presente trabajo.

42 CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con...fianza, Op. cit. p. 29.
43 Idem.

Hablaremos en primer término del artículo 9° de la Ley que en el primer párrafo expresa: "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", en relación a este párrafo podemos afirmar que es correcto y que debe quedar igual, ahora pasaremos al segundo párrafo que cita "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 misma empresa o establecimiento".

La primera propuesta de nuestra parte es la de crear un artículo 9° bis que estipularía lo siguiente: "Serán considerados trabajadores de confianza: los representantes del patrón; los directores y administradores, así como los que realicen actividades de inspección y fiscalización dentro de una empresa o establecimiento; también serán aquellos que realicen trabajos personales del patrón dentro del centro de trabajo.

Como propuesta número dos, el legislador debería de elaborar un artículo correspondiente a las horas extras ya que en la Ley no se dice nada al respecto, el artículo en cuestión debería quedar como sigue: "Artículo 59 bis. Las disposiciones de este título tercero, abarcan a los trabajadores de confianza señalados en el artículo 9° de esta Ley". Lo anterior es en razón de que por estar estos trabajadores vinculados de forma directa con el manejo de la empresa y actividades personales del patrón, son los que generalmente se quedan laborando después de su jornada de trabajo sin que este tiempo se les compute como extraordinario.

En tercer lugar la propuesta esta basada en el artículo 49, fracción III, que cita: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en

el artículo 50 en los casos siguientes: ... III. En los casos de trabajadores de confianza"; proponemos que dicha fracción debe ser derogada, toda vez que atenta contra el principio de estabilidad en el empleo, en virtud de que el patrón está eximido de reinstalar a los trabajadores de confianza, el espíritu de la Ley Federal del Trabajo es proteger al trabajador en general, no hace excepción y, en relación al principio de estabilidad en el empleo, se trata de proteger a los trabajadores del desempleo, así como de la acción arbitraria del patrón para despedirlo.

Creemos también que en relación a los trabajadores de confianza de los que habla el artículo 123, apartado "B", fracción XIV, y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado artículos 4º y 5º de la mencionada, en este último el hace una innumerable lista de los que son trabajadores de confianza; nuestra propuesta es en el sentido de que dicha lista debe ser suprimida y elaborar un concepto que mencione lo que es un trabajador de confianza y las labores a realizar de una forma más general. Proponemos lo siguiente: Trabajador de confianza al servicio del Estado es aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y manejo de fondos o valores cuando tengan la facultad legal de disponer de éstos, en cualquier dependencia o entidad de gobierno de que se trate.

En relación con el artículo 8º de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, dicho precepto señala que: "Quedan excluidos del régimen de esta Ley, los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º ... " La propuesta al respecto es que se derogue esta primera parte en virtud de que los trabajadores mencionados, quedan totalmente desprotegidos de alguna reglamentación especial, sobre todo carecen totalmente de la estabilidad en el empleo.

Con lo expuesto damos por concluido el análisis que hemos realizado de las condiciones laborales de los trabajadores de confianza, resaltando en primer lugar las limitantes de sus derechos, así como la observación que se hace en relación a la situación de inseguridad constante en la que se encuentran.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Resulta evidente que los trabajadores de confianza se encuentran en una franca desventaja con los trabajadores a los cuales no se les otorga esa categoría, en virtud de que los primeros tienen limitaciones respecto de principios fundamentales: La parte patronal aprovecha en su beneficio esas limitantes para lesionar sus intereses, así como para aprovecharse de ellos, motivo por el cual debe reglamentarse de forma más específica la relación laboral de dichos trabajadores, verbigracia, en un artículo que estipule que los trabajadores de confianza gozarán de todos los beneficios que otorga la Ley Federal del Trabajo, de esta forma no habría limitaciones u omisiones.

SEGUNDA. Consideramos que cuando se contrate a un trabajador con carácter de confianza, en su contrato individual de trabajo se especifiquen las labores a realizar para que pueda ser considerado como tal, de esta forma en el mismo contrato se deben señalar las condiciones laborales y prestaciones de carácter económico, esto con la finalidad de no dejar a estos trabajadores limitados en algún derecho; además en dicho contrato se deberá estipular su derecho al reparto de utilidades.

TERCERA. Podemos afirmar que en la Ley se debe legislar en cuanto a tiempo extraordinario, en virtud de que no hay artículo alguno que hable del pago de dicho concepto para los trabajadores de confianza; esto debe ser en razón de que los mencionados trabajadores son en muchas de las ocasiones los que trabajan tiempo extraordinario en forma persistente y están tan cerca del patrón que estos últimos se olvidan de pagarles ese tiempo extra. Al citar la Ley dicho pago, el patrón tendría obligación de realizarlo sin ningún pretexto, el trabajador de confianza tendría opción de elegir entre trabajar

horas extras y no hacerlo, el pago de tiempo extraordinario es una necesidad para la empresa y un incentivo económico para los mencionados trabajadores.

CUARTA. Los trabajadores de confianza se encuentran limitados en cuanto al principio de estabilidad en el empleo en razón de que el patrón está eximido de reinstalar a dicho trabajador en su trabajo, lo que los deja en una situación de inseguridad, por lo que creemos se debe reformar el artículo 49, fracción III y más aún cuando el artículo 185 de la Ley expresa que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza.

Consideramos injusto que se rescinda dicha relación por una causa que consideramos subjetiva, si algún patrón despidió a un trabajador de confianza por motivo de la pérdida de ésta y en un juicio laboral se comprueba que no existió dicha pérdida de confianza, el patrón no lo puede reinstalar de acuerdo con lo dispuesto en la mencionada disposición y sólo tiene derecho a la indemnización constitucional.

QUINTA. Observamos que una limitación más que tienen los trabajadores de confianza es la de que carecen del derecho de ir a huelga, según se desprende del artículo 183 de la Ley, el cual señala que estos trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se realicen para determinar la mayoría en un caso de huelga, esto pensamos que es con la finalidad de que ellos no tengan posibilidad de defender sus derechos, porque el hecho de que se encuentren cerca del patrón no determina el que los trabajadores de confianza estén de su parte. Afirmamos que dicha disposición debe ser derogada y se han de tomar en cuenta los votos de los trabajadores de confianza en los recuentos, ya que si la Ley otorga ese

derecho a los trabajadores en general, no hay motivo para limitar a los trabajadores de confianza.

BIBLIOGRAFIA

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Sista, México, 1992.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1989.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, "Derecho Individual del Trabajo", Tomo II, Vol. 3, tercera edición, Heliasta, Argentina, 1989.

CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1977.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, sexta edición, s.e., México, 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales, Trillas, México, 1988.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con Fianza, Trillas, México, 1993.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales Sobre Temas Laborales, segunda reimpresión, Trillas, México, 1992.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Trillas, México, 1994.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1988.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1994.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, octava edición, Porrúa, México, 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, novena edición, Porrúa, México, 1992.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, "Teoría y Nociones Generales del Derecho del Trabajo", Vol. I, parte general, segunda edición, Depalma, Argentina, 1976.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. Tomo I, décima tercera edición, Porrúa, México, 1993.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, séptima edición, Porrúa, México, 1993.

DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente, Porrúa, México, 1977.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, décimo séptima edición, Porrúa, México, 1990.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa, México, 1976.

PUIG HERNANDEZ, Carlos. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Porrúa, México, 1989.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, segunda edición, Pac, México, 1992

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores, Pac, México, 1985.

RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pac, México, 1986.

RUSSOMANO, Víctor Mozart. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, tercera edición, U. N. A. M., México, 1983.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vol. I, Porrúa, México, 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México, 1975.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. centésimo décimotercera edición. Porrúa. México. 1996.

Ley Federal del Trabajo para la República Mexicana, tercera edición, Anuarios Faser de México. México, 1935.

Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia por Juan B. Climent Beltrán. quinta edición. Esfinge. México. 1992.

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Exposición de motivos de la Ley de 1970. Comentada por Baltasar Cavazos Flores et al. vigésima séptima edición. Trillas. México. 1992.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck. Pac. México. 1990.

OTRAS FUENTES

Semanario Judicial de la Federación, Publicación de 1991, octava época. Tomo VII, ediciones mayo.

Semanario Judicial de la Federación, Publicación de 1979, séptima época. Volumen 205-216.

Semanario Judicial de la Federación, Publicación 1976, séptima época. Volumen 90.