

40721
381



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN**

**“PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA EN PEMEX ”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

RAYA RAMÍREZ LEONOR MARIELA

ASESOR: LIC. MAURICIO SÁNCHEZ ROJAS

NEZAHUALCOYOTL, ESTADO DE MÉXICO

2003



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.

PAGINACION

DISCONTINUA

ESTÁ TESIS SE LA DEDICO A:

A MIS PADRES

MARÍA RAMÍREZ CASTREJÓN
Y
JOAQUÍN RAYA VERDUZCO

Porque gracias a su cariño guía y apoyo he logrado a realizar uno de los sueños más grandes de mi vida. Fruto del humilde apoyo, amor y confianza que en mí se deposita.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO CAMPUS MIRAFLORES

Porque gracias a las oportunidades que vos brinda nuestra querida casa de estudios, he logrado terminar mis estudios profesionales que constituyen el logro más grande que pudiera recibir y por lo cual le dedicaré eternamente agradecido.

SI MI JURADO:
MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ
MAURICIO SÁNCHEZ ROJAS
ELVIA HERNANDEZ CORDAVA
ROSA LAURA RIVERAZÁRATE
RUBÉN MARTÍN CORTÉS SÁNCHEZ

*Quiénes con su confianza me han apoyado convirtiéndome en una persona de
 provecho ayudándome al logro de mi meta más, mi carrera profesional
 brindándome sus valiosos conocimientos que le vida les dio, doy gracias por
 transmitirlos los secrete al mejor provecho.*

SI MIS HERMANOS:
JOSE JOAQUÍN DE JESÚS RAYA RAMÍREZ
LILIANARAYA RAMÍREZ
SANDRA JUDITH RAYA RAMÍREZ
MAURICIO JAIME RAYA RAMÍREZ

*Quiénes me apoyan en todo, me levantan cuando me caigo, me ayudan a seguir el
 camino, confían en mí, me dan ánimo y fortaleza gracias por sus sabios consejos.*

SI MIS AMIGOS:
EUNICE AMADOR DUARTE
DIANA LAURA ORTEGA NAVARRO
ADRIAN GALICIA
ALEXIS GUZMAN GUTIERREZ
GERARDO MORALES ALTAMIRANO
DIANA MURUA ORNELAS
ADOLFO ROMAN MONTERO
CIRA ISABEL VAZQUEZ CARVAJAL

*Quiénes compartieron conmigo durante la carrera mis tristezas y alegrías, éxitos y
 fracasos, por todos los detalles que me han brindado durante mi vida como
 estudiante gracias por existir amigos como ustedes.*

INDICE

PÁG.

INTRODUCCIÓN.....	I
CAPITULO PRIMERO. RESEÑA HISTÓRICA.....	1
1.1 Derecho del Trabajo en la Nueva España.....	1
1.2 La legislación en México Independiente.....	7
1.3 La relación laboral en la Constitución de 1857.....	11
1.4 El movimiento obrero en la segunda mitad del siglo XIX.....	16
1.5 La Constitución de 1917.....	25
1.5.1. Nacimiento al artículo 123.....	28
1.6 Ley Federal del Trabajo 1931.....	33
1.7 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	41
CAPITULO SEGUNDO. CONCEPTOS Y GENERALIDADES.....	44
2.1 Derecho del Trabajo.....	44
2.2 Sujetos de Derecho de Trabajo.....	45
2.2.1. Patrón.....	46
2.2.2. Representante del Patrón.....	47
2.2.3. Trabajador y diferentes tipos de trabajadores.....	48
2.2.3.1. Trabajadores Permanentes.....	50
2.2.3.2. Trabajadores Transitorios.....	52
2.2.3.3. Trabajadores de Confianza.....	53
2.3. Sujetos Laborales Colectivos.....	54
2.3.1. Sindicatos.....	54
2.3.2. Federaciones.....	56
2.3.3. Confederaciones.....	56
2.4. Responsabilidad.....	57
2.5. Estabilidad.....	59
2.6. Organismos Descentralizados.....	61
2.7. Condiciones Generales del Trabajo.....	61

CAPITULO TERCERO. LA RELACION LABORAL.....63

3.1. Relación Jurídica.....63

3.2. Contrato de Trabajo.....64

 3.2.1. Contrato Individual.....66

 3.2.2. Contrato Colectivo.....69

3.3. Los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores.....71

3.4. Los Derechos y Obligaciones de los Patrones.....75

3.5. Reglamento Interior de Trabajo.....79

3.6. Terminación de la Relación Laboral.....80

CAPITULO CUARTO. PROTECCION A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN PEMEX.....83

4.1. Trabajadores de Confianza según la Ley Federal del Trabajo.....83

4.2. Estabilidad en el Empleo.....85

4.3. Las Obligaciones de los Trabajadores de Confianza.....87

4.4. La Jornada Laboral para los Trabajadores.....88

4.5. Duración de la Relación Laboral para los Trabajadores de Confianza.....90

4.6. Contrato Colectivo de PEMEX.....93

4.7. Reglamento Interno de PEMEX.....97

4.8. Propuestas para que se reforme La Ley Federal del Trabajo, en su Título Sexto Capítulo II, en sus artículos 185 y 186.....101

CONCLUSIONES.....104

BIBLIOGRAFÍA.....109

INTRODUCCIÓN

Lo que caracteriza al derecho, es la búsqueda de la justicia, del bien común, de la libertad, de la democracia, entre otros, todos estos son los valores que persigue el derecho, y en la actualidad a pesar de los grandes avances culturales, científicos, religiosos y tecnológicos, todavía se siguen dando las continuas violaciones, de las leyes injustas, en lo que respecta a la dinámica de las relaciones laborales, sobre todo las que se presentan y viven los trabajadores de confianza, han transcurrido muchos años, para que los trabajadores dejarán de considerarse como cosas, tuvieran libertad de trabajo o de industria y se acabará con la esclavitud, por lo que el movimiento revolucionario significó mucho para que dejarán de ser despreciados, los trabajadores y así mismo de ser obligados a prestar trabajos sin su pleno consentimiento, jornadas excesivas de trabajo, sin una justa retribución, todo este tipo de movimientos se dio gracias, a las diversas ideologías que pretendían dar solución a la cuestión social que se vivía en esa época para despertar conciencias no sólo de los obreros y campesinos sino también en el ámbito intelectual, religioso y más tarde político.

Es por ello que nosotros, no debemos permitir que las leyes sean injustas, porque hubo muchas personas que dieron sus vidas, para acabar con todo ese tipo de arbitrariedades, que se deban en años anteriores y no es justo que todavía se sigan dando limitaciones y suprimiendo derechos a nuestros trabajadores de confianza, ya que en nuestra Carta Magna, hay derechos bien establecidos y es inaceptable que no sean respetados, como es el caso de los contratos colectivos de trabajo que están siendo relegados, desapareciendo en cada revisión, cláusulas que establecían, prestaciones que contemplan el raquítico salario; labores que deberían desempeñar miembros adheridos a un organismo sindical y que ahora los deben realizar trabajadores llamados de confianza, quienes no deben oponerse a jornadas inhumanas, no exigir se les pague tiempo extra. Tal es el caso que se está viviendo actualmente con Petróleos Mexicanos, que le pone trampas al trabajador, para así despedirlo, sin derecho a beneficio alguno, tal y como lo contempla la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 185, en

donde establece que el patrón podrá rescindir de la relación de trabajo, si existe un motivo razonable, de la pérdida de confianza, aún cuando no coincide con las causas justificadas de rescisión, a que se refiere el artículo 47 de la misma Ley. Tal es el caso que se mencionaba anteriormente el de PEMEX, que se les está haciendo que firmen los llamados "retiros voluntarios" y jubilaciones anticipadas para adelgazar la planilla laboral del personal de confianza, por medio de presiones psicológicas y morales, para que estos firmen las solicitudes respectivas siendo que dicha presión trataría de un despido injustificado, por la intimidación que se esta ejerciendo en los trabajadores de confianza.

Los trabajadores de confianza, son los que tienen mayor grado de responsabilidad ya que son los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con carácter general y que por lo mismo comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, así mismo son los que cuentan con menos medios de defensa para las violaciones que sufren estos. Por tal motivo, se debería hacer una norma reglamentaria donde se establezcan los derechos de los cuales gozan los trabajadores de confianza, y no solamente en sus obligaciones. Ya que si fueron muchos los esfuerzos que hicieron nuestros antepasados y sería injusto que nosotros, que ya tenemos una conciencia más abierta y libre de prejuicios, no defendamos nuestros derechos de los trabajadores de confianza, porque es el sector mas desprotegido que existe en la actualidad en lo que respecta a los trabajadores. Son los únicos que se quedan a trabajar horas extras con el mismo sueldo, porque si estos no cumplen el patrón puede aplicar lo establecido en el artículo 185 de nuestra Ley Federal del Trabajo, por lo que estos llegan a estar en completa indefensión a reclamar un puesto, pero si nosotros seguimos el ejemplo de nuestros antepasados de exigir nuestros derechos se acabarían todas las injusticias que marca la Ley.

Así defendiendo nuestros derechos estamos defendiendo la Soberanía Nacional.

CAPITULO PRIMERO

RESEÑA HISTORICA

1.1. DERECHO DEL TRABAJO EN LA NUEVA ESPAÑA

Para tener una comprensión más clara del tema, es preciso tener un conocimiento acerca de cómo surge el Derecho del Trabajo, mencionaremos como se protegían a nuestros trabajadores durante la Colonia, como va evolucionando y se van cuidando cada vez más a los trabajadores. Suele hacerse referencia al México Colonial, cuando se menciona el período comprendido entre la Conquista y la Independencia, como nos explica el doctrinario Santos Azuela, "así sin mayor detalle consumada la conquista, las llamadas **Leyes de Indias**, integraron un cuerpo muy novedoso de legislación social protector de la dignidad y el trabajo de los naturales, en las encomiendas, las minas y el campo."¹ Los conquistadores siempre pensaron que el hecho propio de la conquista se derivaba de un doble derecho, por un lado el apoderamiento de las tierras, y por el otro la propiedad de los indios que las habitaban, de ahí que también se las repartían. Por parte de los aborígenes del lugar existía la obligación de tributar y servir, y aunque se trato de darle a esta situación cierta formalidad jurídica, imponiendo a los españoles obligaciones, estos nunca las cumplieron. Entre las obligaciones más notables según nos señala Garrido Ramón Alena, "estaba desde luego, tener a sus habitantes bajo su amparo y protección, encaminarlos en la religión católica y enseñarles español, al mismo tiempo era una obligación el buen trato y la moderación sin embargo nunca hubo esta observancia por parte de los españoles, ya que se

¹ SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos del Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1994. Pág. 13.

dedicaron a explotar a los indios forzándolos a prestar servicios de todas clases y sin limitaciones, en 1518 y 1523, se dictaron ordenanzas reales en las que se prohibieron las famosas encomiendas. Todos este tipo de percances lo recibieron nuestros trabajadores, durante muchos años, pero cuando la Corona española percibió la situación de los pueblos conquistados, se establecieron las famosas **Leyes de Indias**, que tenían como fin proteger a los trabajadores. Con estas leyes, se estableció para los españoles la obligación, de crear escuelas y hospitales para la educación y atención de los trabajadores, es decir se le daba importancia a la prevención social, se reglamentó el trabajo peligroso que se realizaba en lugares insalubres. Desde aquella época los preceptos que protegían a los trabajadores se consideraban irrenunciables."² Estas leyes tuvieron un carácter muy evolucionado para ese momento, y aún en la actualidad son superiores a las de determinados países. A medida que la colonialización se extendía se formaron grandes pueblos numerosas ciudades en donde comenzó a desarrollarse la gran industria; la explotación de minas tubo un auge desmedido. Estos acontecimientos terminaron con la formación de gremios y corporaciones, como reflejo del sistema reinante en Europa, lo que propicio que la metrópoli dictase medidas reguladoras del funcionamiento y la organización de aquéllas.

Las ordenanzas encausaron y orientaron las actividades del trabajo, con lo que se logro especializar el dominio de ciertos oficios que practicaban los trabajadores. De este modo, se dio oportunidad para que se prestase un mejor servicio que redundó en beneficio de la población, es decir, el amparo de los trabajadores por parte del Estado, lo que se tradujo en una mejoría para la producción, esta mejoría económica deriva de las ordenanzas y constituyó no sólo una situación más aceptable y humana para los trabajadores de esta época, sino que trajo consigo un ambiente de tranquilidad y orden general.

² GARRIDO RAMON, Alena. Derecho individual del Trabajo. OXFORD. UNAM, México, 1961, Pág. 6.

Es entonces cuando podemos decir, que la reglamentación de los oficios se realizó por medio de las ordenanzas de los gremios, que era un sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios, surgió la pequeña burguesía industrial representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de oficiales, aprendices, mestizos, indios y negros. "Al mismo tiempo, las ordenanzas se ocuparon de manera elemental del derecho que el trabajador tenía frente al patrón, las autoridades determinaron que cuando algún oficial tuviera un obrero en su casa o tienda, y quisiera despedirlo, debería anunciarlo 15 días antes, para que aquel buscara donde trabajar,"³ es necesario mencionar que desde esa época, ya se les tenía que anunciar al trabajador con anticipación su despido. Se estableció una sanción económica para quienes infringieran tales disposiciones, a diferencia de la actualidad que es considerado como un despido injustificado. En lo referente a las jornadas de trabajo, se puede decir que las ordenanzas fueron un antecedente que constituyó un primer paso que se dio en la Colonia, para reglamentar el trabajo de los obreros lo cual es necesario que analicemos para comprender más a fondo de cómo se da esta transformación.

Es por ello que Garrido Ramón nos explica, "que en la Colonia existieron los gremios regulados, por las ordenanzas tanto estas como la organización gremial fueron instituciones cuyo fin era controlar la actividad del hombre, la organización gremial era un instrumento que servía para disminuir la producción en beneficio de los comerciantes de España. Las ordenanzas de gremios otorgaba facultades a los maestros de los talleres para elaborar las reglamentaciones complementarias, las personas agrupadas en un gremio también estaban asociadas por la religión y recibían el nombre de **cofradías**, que adquirieron gran importancia en la vida social de aquella época.

³ *Ibidem*. Pág. 13

Los gremios desaparecieron por declaración de la ley del 8 de junio de 1813, que autorizó a los hombres vecinados en las ciudades del reino para establecer libremente las fábricas y oficios que estimará convenientes sin necesidad de aportar licencia o ingresar en un gremio.⁴

En las **Leyes de Indias** hay algunas disposiciones del derecho del trabajo y aunque estas leyes contenían principios que protegían a los indios era una creación de los conquistadores y en realidad existía una gran desigualdad en todos los aspectos entre el indio y el conquistador, las disposiciones fundamentales según nos menciona el doctrinario Néstor de Buen son:

"A) La idea de la reducción de las horas de trabajo,

B) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley IV del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajarán ocho horas repartidas convenientemente,

C) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos,

D) El pago del séptimo día, en lo conducente dice la Real Cédula que les den a los indios y paguen por cada semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue, lo que ha si se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa bastimento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar.

E) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago íntegro y al pago oportuno, considerándose también obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara para evitar engaños y fraudes.

F) La tendencia a fijar el salario la disposición dictada en Enero de 1576, por el virrey Enríquez, de que se paguen 30 cacaos al día, como salario a los indios

⁴ Cfr. GARRIDO RAMON. *Op. Cit.* Pág. 13

macehuales, la orden dictada en 1599, por el Conde de Monterrey, para que se cubran una real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio conde de Monterrey, dictada en 1606, que establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz.

G) La protección a la mujer encinta, visible en las leyes de Burgos, obra de la junta de 1512, a que cito la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles, en la explotación de los indios. Allí mismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.

H) La protección contra labores insalubres y peligrosas.

I) El principio procesal de verdad sabida que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, de 19 de Octubre de 1514 expedida por Fernando V.

J) El principio de las casas higiénicas esta previsto en el Capítulo V de la Real Cedula dictada por el virrey Antonio Bonilla, en Marzo de 1790, que aunque se refiere a los esclavos, resulta un antecedente importante.

K) Por último, la atención medica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.⁵

Lamentablemente, su valor solamente fue histórico más que positivo y práctico, pues nunca fueron cumplidas. Se dice que algunas de las causas fueron la falta de sanción suficiente en la misma ley, otra la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la misma ley o para la investigación de su violación, otras la confabulación de las autoridades, los encomenderos y los capitalistas de todo genero, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia de la misma ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, al declarar que la autoridad que habían de tener las leyes de Recopilación de

⁵ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1994. Pág.294-296.

Indias que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado grande perjuicio al buen gobierno y derecho de las partes interesadas.

Mediante las Ordenanzas de Gremios, se reguló la existencia de las diversas corporaciones, fundamentalmente con propósitos de control político y económico, las Cortes Españolas, (Parlamento) las suprimió finalmente. Tena Ramírez nos dice, que "La Constitución española expedida por las Cortes de Cádiz jurada en España el 19 de Marzo de 1812 y en la Nueva España, el 30 de Septiembre del mismo año, que tuvo una vigencia precaria. Fue suspendida por el virrey Venegas y restablecida por Calleja en una de sus partes, otro decreto fue el de Fernando VII, que el 4 de Mayo de 1814, restauraba el sistema absolutista. En el mes de Marzo de 1820, como consecuencia del levantamiento de Riego Fernando VII volvió a poner en vigor la constitución y el virrey Apodaca la juró el 31 de Mayo".⁶ En esta ley que nos señala Tena no se establece norma alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsiste en España el régimen corporativo

Se impusieron durante la colonia diferentes trabajos forzosos como la encomienda, la esclavitud y la servidumbre de la tierra. Con esto se puede decir que con la incompleta legislación laboral la conciencia de una carencia de clase, la legitimación de esclavitud y los trabajos forzados hacen imposible la existencia de un Derecho del Trabajo en la Colonia.

⁶ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México, 1808-1864. México, 1964. Pág. 59.

1.2 LA LEGISLACION EN MEXICO INDEPENDIENTE

Por consiguiente, tuvieron que pasar varios años para que se diera el movimiento revolucionario de 1810, obedeció a principios eminentemente políticos, desde luego, sin olvidar las medidas de carácter económico, puesto que las medidas dictadas por la Corona para proteger a los indios nunca se cumplieron, lo que propicio la formación de castas, privilegiadas formadas, casi en su totalidad por los españoles residentes que lo poseían todo, y las otras, integradas, por masas indígenas y criollas que nada poseían y eran explotadas, es de hacerse notar que el gobierno una vez consumada la Independencia de México, nunca se preocupó de reglamentar la prestación de servicios.

Sin llegar a constituir una legislación del trabajo, nos señala Garrido Ramón que el Bando de Hidalgo el 6 de Diciembre de 1810, en la Ciudad de Guadalajara, declaró abolida la esclavitud, Ignacio López Rayón, con sus elementos constitucionales del 11 de Agosto de 1811, suprimió los exámenes de artesanos que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia de la eliminación al sistema gremial heredado en la Nueva España, es de gran trascendencia porque, ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, de quienes se desconocía toda calidad humana, sin personalidad, ni titularidad de derechos".⁷ por lo que podemos decir, que el movimiento revolucionario, significó mucho para tratar de que dejen, de ser despreciados los trabajadores.

Es por ello que grandes ilustres, como no lo menciona Ramón Garrido que, "Don Miguel Hidalgo inició el movimiento revolucionario con la meta de alcanzar la independencia nacional, Don José María Morelos, al continuar el

⁷ GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. OXFORD, UNAM, México, 1999. Pág. 14.

movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformo y encauzó hasta lograr a la verdadera liberación de México. La época independiente también estuvo regulada por los ordenamientos jurídicos de la Colonia, como las Leyes de indias, Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación. Hasta entonces no se conocía el derecho del Trabajo".⁸ Todavía tardaron varios años para que surgiera la Ley del Trabajo.

Dado el estado de guerra, la circunstancia de que la mayor parte de nuestro territorio, se encontraba dominado por fuerzas realistas sujetas, a la corona y la subsistencia del antiguo derecho español hicieron inaplicable la constitución de Apatzingan.

Según, nos señala Tena Ramírez, "que fue entonces cuando el Decreto Constitucional para la libertad de América mexicana, sancionado en Apatzingan el 22 de Octubre de 1814, a instancias de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio en su artículo 38, a favor de todos los ciudadanos. Republicanos, realistas, federalistas y centralistas, diseñaron al nuevo Estado Mexicano."⁹ Nuestro país no fue ajeno a la situación de los trabajadores del resto del mundo, Francia nos envió los Derechos del Hombre y del Ciudadano, con las ideas de un liberalismo asfixiante. Los movimientos de los proletariados en Francia, Inglaterra y Alemania eran conocidos en la oscuridad de las fabricas; los principios sociales de la Iglesia Católica se difundían en algunos centros por sacerdotes avanzados. Las constituciones y los proyectos que elaboraron, otorgaron prerrogativas que difícilmente ponían en práctica.

⁸ *Ibidem* .Pág.16

⁹ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1864. México, 1964. Pág 60.

No parece que la condición del peonaje mexicano, haya que en mejorado con la Independencia, ya que como nos menciona Rivera Marín, "que en el Plan de Iguala dado por Agustín de Iturbide el 24 de Febrero de 1821, se menciona que todos los habitantes del imperio mexicano sin otra distinción que su merito y virtudes son ciudadanos idóneos para adoptar cualquier clase de empleo. Pero la Constitución del 4 de Octubre de 1824, que adopto para México la forma de República representativa, popular, federal tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derecho laboral. Los proyectos posteriores sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias, de las guerras con los Estados Unidos de Norteamérica, no reflejaron preocupación alguna por atender a los problemas de los trabajadores, sólo aparecía esa inquietud al discutirse en 1856, el proyecto para una nueva Constitución, en 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio, para la mujer obrera y niños se destinaba un real seminario, pero más grave aún treinta años después, en 1854 los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significa que treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos".¹⁰ Aquí podemos percibir como eran explotados los trabajadores de esa época ya que no había un equilibrio entre lo trabajado y su remuneración.

"Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de antiguos gremios fueron creadas hacia 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna e inclusive son de aquella misma época las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y Juntas Menores, que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia en realidad la situación económica daba mucho que desear.

¹⁰ RIVERA MARIN, Guadalupe. El Movimiento Obrero en México. La Vida Social, México, 1961. Pág. 252.

El 15 de mayo de 1856, Ignacio de Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, que resultó una legislación todavía menos protectora que las Leyes de Indias, y de un carácter meramente civilista, decretó la temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y la necesidad de intervención de padres, tutores o autoridad política para los trabajos de menores de 14 años, el problema obrero, tanto en relación con los menores como con los adultos queda muy por debajo de las Leyes de Indias.

En dicho estatuto, sección quinta con el rubro "Garantías Individuales" se observan las siguientes disposiciones:

Art.32 Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una ley especial fijará el término a que puede extenderse los contratos y la especie de obras sobre las que haya de versarse.

Art.33 Los menores de catorce años no pueden obligarse a prestar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores y a falta de ellos, la autoridad política, en su caso, fijara el tiempo que han de durar, no pudiendo exceder de cinco años, las horas en que diariamente se han de emplear al menor y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro usen de malos tratamientos para con los menores, no provean a sus necesidades según lo convenido o no los instruyan convencionalmente.

La publicación del Estatuto, causó gran oposición por parte de los liberales puros, quienes lo tacharon de centralista y pidieron su desaprobación el 4 de junio, para el 17 de julio, el Congreso turnó a revisión el ordenamiento provisional, más no llegó a emitirse el dictamen de la comisión correspondiente, por lo que el Estatuto continuó en vigor hasta la promulgación de la Constitución de 1857.

El proyecto de Constitución del 10 de Junio de 1856, consignó la libertad de ejercer cualquier genero de la industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto; la justa retribución, para la prestación de servicios, y la imposibilidad de celebrar un contrato que implicará la pérdida o el irrevocable sacrificio de libertad por causa de trabajo"¹¹.

Con los continuos cambios de gobierno, durante las primeras décadas de la vida independiente del país no permitieron la estabilidad suficiente para hacer frente a los conflictos sociales, hubo un imperio al que se dedicaran cinco constituciones, se establecieron dos regímenes comerciales, federales y dos centralistas, ocurrieron dos guerras con el extranjero, en la última de las cuales el país sufrió la mutilación de la sociedad se ocuparon, sobre todo de hacer frente a las continuas luchas interiores y a la política de fracciones que involucraba los intereses de grupos antagónicos.

1.3 LA RELACIÓN LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN DE 1857

El objeto de la revolución de Ayutla, fue derrotar a Santa Anna, cuando fue depuesto, y arribo el poder del Partido Liberal, así nos señala Garrido Ramón, el cual dice: "se convoco a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México, entre 1856 y 1857, y dio como resultado la Constitución de 1857, que contiene importantes disposiciones relativas al trabajo, en sus artículos 4o y 5o se consigno la libertad de profesión industria y trabajo, y el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin pleno consentimiento."¹² Además en el artículo 3º, se estableció que una ley secundaria determinaría que profesiones necesitan títulos para su ejercicio y con que requisitos se deben expedir.

¹¹ CFR, GARRIDO RAMÓN, Alena, *Op. Cit.*, Pág. 14 a la 16.

¹² GARRIDO RAMÓN, Alena, Derecho Individual del Trabajo, Porrúa, México, UNAM, 1961, Pág. 14.

Una vez que el presidente Comonfort, es nombrado en sustitución del general Juan Álvarez, reunió al Congreso Constituyente en la ciudad de México, para efecto de formular el proyecto de la constitución sin embargo, la Constitución de 1857, que resulto del mismo, no se consagro en realidad ningún derecho social.

El Constituyente de 1857, dice De la Cueva, "estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo 4o del proyecto de Constitución relativa a la libertad de industria y trabajo, Vallarta suscitó el debate en un brillante discurso puso en manifiesto los males en materia de trabajo y hablo de la necesidad de acudir en auxilio de las clases trabajadoras con profundo saber expuso los principios del socialismo, y cuando todo hacia pensar que concluía en la necesidad de promulgar un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de protección al trabajo".¹³ Y una vez más los trabajadores quedaron sin protección debido a esa desorientación por parte de los dirigentes.

El Nigromante criticó el desprecio de la Asamblea Constituyente, por la situación y los derechos de los trabajadores defendiendo desde aquella época, la participación de los obreros en las utilidades de la empresa. Lamentablemente sus ideas no prosperaron pues no fueron aceptadas por dicha Asamblea. Ignacio Luis Vallarta exaltó la importancia del trabajo y la justa necesidad de protegerlo, pero concluyo que era imposible la intervención protectora del Estado a ese respecto, pues afectaba la esfera intocable de las libertades individuales de industria y de comercio.

¹³ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 1963, Pág. 93.

Pero como nos dice el doctrinario Garrido Ramón, "Vallarta el ilustre juriconsulto mexicano olvido que la llamada libertad de trabajo no ha producido a través del tiempo, otro resultado que la servidumbre del trabajador. Sin embargo la Constitución de 1857, en su artículo 5º, estableció el principio de libertad de trabajo. Posteriormente la reforma del 25 de septiembre de 1873, prescribió que el Estado, no podía permitir la celebración de pactos con menoscabo de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, o por voto religioso".¹⁴ A propósito del artículo 17, Ignacio Vallarta pronuncio un discurso en contra en virtud de que consideraba que era demasiado extenso e impreciso pero al formular la crítica puso de manifiesto la necesidad de modificar el orden social para lograr que los trabajadores libres del yugo de la miseria, pudieran disfrutar de sus derechos y las garantías sociales.

Con el triunfo de los liberales sobre los conservadores inicia en nuestro país la etapa de consolidación jurídica, a pesar de la situación precaria en donde Néstor de Buen, dice "que para los liberales resulta del pronunciamiento del General Zuloaga, en Tacubaya, al que adhiere el propio Presidente Comonfort con lo que empieza la guerra de los tres años, Juárez desde Veracruz, con carácter de Presidente de la República, dicta las diversas leyes que vinieron a reformar la condición jurídica del país particularmente en todo lo relacionado con el clero. El apoyo de Santos Degollado a la tendencia reformista representada por Miguel Lerdo de Tejada decidió al Presidente Juárez. Tras otro periodo de luchas internas, principalmente entre conservadores y liberales, el 25 de septiembre de 1873, el Presidente de la República Sebastián Lerdo de Tejada expidió un decreto que fue aprobado por el Congreso y las legislaturas de los Estados miembros por lo cual se incorporaron a la Constitución de 1857 las llamadas Leyes de Reforma.

¹⁴ GARRIDO RAMON. *Alena Derecho Individual del Trabajo*. OXFORD, UNAM, México, 1999.

Durante el gobierno de Maximiliano de Hamsburgo, desconocido por los liberales fueron promulgados en el año de 1865, el Estatuto Liberal del Imperio y la Ley del Trabajo que en su conjunto integraron el primer intento serio de una legislación mexicana del trabajo.

Entre los derechos regulados de este ordenamiento pueden destacarse la libertad de trabajo de los campesinos, el jornal de sol a sol con un descanso intermedio de dos horas, el pago del salario en efectivo, el descanso semanal, el reposo intermedio de la jornada, la creación de escuelas en las haciendas con más de veinte familias, la prohibición de cárceles privadas, o castigos corporales, la inspectoría del trabajo y la imposición de sanciones a los infractores de esas normas. Su protección se redujo, al simple trabajo individual, sin reconocer los derechos sindicales, las coalición, sindicación, contratación colectiva de trabajo y huelga.

En Chapultepec, el 5 de septiembre de 1865, el Emperador Maximiliano emitió un decreto por el cual otorgaba ciertas facilidades a los extranjeros que desearan inmigrar a México, para trabajar o para establecer empresas que pudiesen contribuir al desarrollo económico del país, el artículo 6º de este decretó admitía la posibilidad de que los empresarios extranjeros trajeran a México a sus operarios en un número considerable para cualquier raza que sean, pero tales trabajadores deberían sujetarse a un reglamento protector especial. Es importante hacer notar que el Reglamento al que se hace referencia designa con el termino "operario" al trabajador individualmente considerado mientras que para consignar el conjunto de aquellos, utiliza indistintamente los términos de "operarios" o "trabajadores", para referirse al dador de trabajo usa el término "patrón". Este Reglamento disponía que ante todo debían considerarse libres "todos los Hombres de color" por el sólo hecho de pisar el terreno mexicano artículo primero, lo que también se hallaba de forma genérica en el artículo 69, del Estatuto Provisional del Imperio, además en materia propiamente laboral, el reglamento ordenaba que los trabajadores

debían celebrar con el patrón que les hubiese dado trabajo y cada operario se obligaría a su vez con el patrón a ejecutar los trabajos a que sea destinado, por el término de cinco años al menos y diez años a lo más. Como deberes especiales el patrón, el reglamento establecía:

- a) Mantener a los hijos de los operarios;
- b) Ejercer el cargo de tutor en caso de fallecimiento del padre;
- c) Proporcionar trabajo a sus pupilos, mientras cumplieren la mayoría de edad "bajo las mismas condiciones" que hubieren pactado con el padre muerto artículo 3°;
- d) No cometer injusticias con los operarios pues de lo contrario, el patrón será conducido ante la justicia artículo 7°.

En caso de fallecimiento del patrón a sus herederos o al que adquiriera su propiedad correspondería quedar obligado frente a los trabajadores en los mismos títulos que lo estaba aquel y el operario a su vez quedaba ligado con el nuevo propietario en los términos de su primer contrato artículo 5°.

En cuanto a la regulación de las relaciones laborales que al margen, de la hipótesis considerada en el reglamento arriba descrito tuviesen lugar en la República, el Emperador dictó un decreto el 1° de noviembre de 1865, dado en la Ciudad de México, por medio del cual reglamentaba los artículos 69 y 70, del Estatuto Provisional del Imperio, arriba transcritos. Al no existir en México, durante la efímera vida del II Imperio, un poder legislativo, y por tanto, hallarse la facultad legislativa depositada en el propio monarca, el decreto al que ahora aludimos puede considerarse como la primera ley del trabajo mexicana, en la que se hallan establecidas reglas generales, deberes y prohibiciones, las reglas generales señalan márgenes que servían de límites en la expresión contractual de la autonomía de la voluntad del patrón y del trabajador, mientras que los deberes y las prohibiciones impuestas por el decreto, dirigidas principalmente a

los patronos y a sus administradores, constituían francas restricciones a su libertad de ejercicio."¹⁵

Fueron muchos los intereses que se conjugaron, para derrocar el incipiente imperio de Maximiliano, pero no cabe duda de que en el breve, tiempo que este mantuvo, el poder procuro dar cumplimiento a la promesa, que hizo al pueblo mexicano cuando acepto el nombramiento de Emperador. Al elaborarse el Código Civil en 1870, el legislador repudió la indignidad del contrato de arrendamiento, de servicios que consideraba al trabajo del hombre como cosa, en el comercio, se realizó, sin embargo una incompleta reglamentación de las relaciones o laborales, regulándose en un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre el contrato de trabajo, la prestación de servicios profesionales y el mandato.

1.4 EL MOVIMIENTO OBRERO EN LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XIX.

Con la supresión del Imperio de Maximiliano, se restauró la República, volvió a regir la Constitución de 1857, a la que se incorporaron las Leyes de Reforma, y los liberales se encargaron de conducir al Estado se alcanzo principalmente, durante el Porfiriato la estructuración de un poder federal fuerte y capaz de influir de manera decisiva la vida económica del país que comenzó a orientarse hacia la búsqueda del progreso material acorde con las ideas liberales. Se fomento la industrialización y se buscó la ayuda extranjera, que era indispensable para afrontar la aventura de modernizar la precaria economía mexicana que continuaba siendo predominantemente rural.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹⁵ CFR. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Porrúa, 1994, Pág. 304-306.

Néstor de Buen, nos explica que, "durante los gobiernos de Benito Juárez, Sebastián Lerdo de tejada y Porfirio Díaz presentan una gran uniformidad en el enfoque de los problemas sociales. En los últimos treinta años del siglo XIX, aparece en México el fenómeno de la proletarianización de grandes grupos sociales: los campesinos, que se convirtieron en peones, de las nuevas haciendas que resultaron de la concentración de la propiedad rural productiva en un pequeño sector de la sociedad, por virtud de la aplicación de las reformas liberales de desamortización de los bienes eclesiásticos y comunales, los obreros de las industrias, sobre todo textil y tabacalera; los trabajadores de las minas, los que cobraron nuevos impulsos a finales del siglo, los que realizaban las labores portuarias y los trabajadores ferroviarios.

El partido liberal al triunfo frente a Maximiliano, se divide en dos grupos: de una parte el que encabezaría al propio Presidente Juárez, con Lerdo de Tejada como principal exponente; del otro lado los que después integrarían el grupo porfirista. Los primeros deseaban la capitalización autónoma; los segundos el crecimiento apoyado en la burguesía norteamericana, la que exigía prolongar sus ferrocarriles a México para obtener materias primas y productos agrícolas a mejores precios. Los sistemas de trabajo a los que estaban sometidos estos grupos de trabajadores no diferían mucho del sistema de peonaje en el campo que se mantenía con salarios raquíticos y se continuaban con las prácticas de servidumbre por deudas, los castigos corporales y las tiendas de raya. En las minas y en las fabricas las jornadas laborales eran muy extensas y no había descanso dominical, se carecía de medidas protectoras para el trabajo de las mujeres y de los niños, en términos generales las pocas disposiciones legales, con las que se contaba reemitían la determinación de las condiciones de trabajo y la fijación de salarios a arreglos contractuales entre los interesados, y a falta de estipulaciones expresas, se regía por sus costumbres.

La intervención estatal se reserva, sólo cuando las reivindicaciones de los trabajadores llegasen a amenazar el orden establecido por lo que el Código Penal de 1872 dispuso en el artículo 925, que:

Se impondrán, de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas a las que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro medio la violencia física o moral con objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo.¹⁶ Aquí podemos percatarnos de cómo estaban todos sometidos y no tenían derecho a manifestaciones o mejor dicho a expresar sus inconformidades, por los abusos que cometían los patrones sobre ellos.

Gomes y Bermúdez, nos explica en síntesis que, "la concentración del proletariado en los grandes centros industriales nacientes; la explotación de un capitalismo sin freno la triunfante filosofía de la Revolución Francesa; los falsos postulados de libertad de comercio, industria y de trabajo, reflejados en el campo jurídico en la engañosa libertad de contratar el constante empleo de las llamadas medidas de fuerza esto es el trabajo de la mujer y del menor, la institución de las sociedades por acciones, las sociedades anónimas, propiciando al principio una reunión de grandes masas de capital, necesario en los emprendimientos industriales y su posterior desdoblamiento en los capitales monopolizadores, la idea vigorizante del no intervencionismo estatal por más precarias que fuesen las condiciones económicas y sociales, todo fue creando un estado de miseria sin precedentes para las clases proletarias resultando de ello la aparición, del movimiento obrero de un fenómeno relevantísimo, la formación de una conciencia de clase.

¹⁶ DE BUEN Néstor Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1994, Pág. 307.

Es por ello que, la historia del movimiento obrero es una lección de sociología que nos da la precisa idea del grupo social oprimido. El envilecimiento de la tasa salarial, el prolongamiento de la jornada de trabajo, el libre juego de la ley de la oferta y la demanda, el trabajo del menor, de seis, ocho y diez años en largas jornadas y el de la mujer en idénticas condiciones crearon aquel estado de desastre social. La identidad de condiciones de vida crea firmes principios de solidaridad entre los miembros de un grupo social oprimido"¹⁷.

Dado el proceso de industrialización del país, que trajo como consecuencia directa la proletarización urbana que tuvo lugar sobre todo en el porfirato, esa época en la que se da el surgimiento del movimiento obrero mexicano, que se manifestó en una fuerte tendencia asociativa de los trabajadores y en una serie de huelgas, por medio de las que estos manifiestan sus inconformidades. En dicha época, por otra parte que comenzaron a difundir en México, diversas ideologías que pretendían dar solución a la cuestión social, esas ideas influyeron grandemente en la organización de los trabajadores y contribuyeron al despertar de una conciencia colectiva que no sólo halló eco entre los obreros y los campesinos, sino entre los miembros de diferentes estratos de la sociedad sobre todo del ámbito intelectual, del religioso y más tarde, del político.

Así mismo, nos dice Gastón que "la fuerza de resistencia de la clase trabajadora se encuentra, pues de inicio en el asociamiento secreto, agrupado al margen de la Ley que es perseguido, más aún así actuante en la auto tutela de los intereses de clase y motivado por el instinto de defensa colectiva contra la miseria y el aniquilamiento. Los movimientos huelguistas, la acción directa, por el sabotaje, o por el boicót; el movimiento Ludista en Inglaterra y en Francia;

¹⁷ GOMES-GOTTSCHALK Y BERMUDEZ, Curso de Derecho del Trabajo, Tomo I. Cárdenas, México, 1979, Pág.4.

algunos convenios de existencia precaria, manifestados desde el inicio de la historia del movimiento obrero son una prueba evidente de que el impulso inicial dado para la aparición del Derecho del Trabajo, fue obra del propio obrero, y no, benevolencia de filántropos de la clase patronal, o del Estado. Solamente la coalición de los integrantes de una clase o categoría profesional o económica puede imponer reivindicaciones o derechos. La acción directa del proletariado en el cuadro de las condiciones adversas que a ella creó la Revolución Industrial fue, pues factor principal para la formación histórica del Derecho del Trabajo.

El 14 de julio de 1868, se produjo un conflicto que afectó a los trabajadores de las fábricas: La Hormiga, La Magdalena, La Fama, San Fernando, de Tlalpan y la Colmena y Barrón del Distrito Federal, que eran aproximadamente, novecientos trabajadores. Los industriales con el objeto de presionar para lograr la rebaja en los sueldos decretaron un paro.

Los trabajadores se dirigieron al Presidente Juárez, poniendo en su conocimiento los hechos y particularmente, la difícil situación que atravesaban. Todo fue inútil Juárez no respondió a ninguna comunicación de los obreros, y estos después de cuatro meses de dificultades emigraron a otros pueblos.¹⁸ Es uno de los antecedentes más importantes del Derecho del Trabajo, ya que aquí los obreros empiezan a exigir más sus derechos y deja de ser una clase oprimida. Ante los males que aquejaban a los trabajadores, las primeras tendencias asociacionistas estuvieron marcadas por el anónimo de protección mutua, frente a las calamidades que sufrían ellos y sus familias de manera que el sentimiento de solidaridad cristalizó en el mutualismo movimiento que tenía fuertes vicios del sistema gremial que existió en la época de la Colonia y en los primeros años de la vida independiente del país, hasta que por la presión del liberalismo económico, desapareció a mitad del siglo XIX.

¹⁸ *Ibidem Op. Cit.* Pág.5.

Mutualismo es una protección mutua, vieja idea del régimen corporativo, inspiró las ideas de la naciente organización proletaria el doctrinario Chávez Orozco, "la describe en términos generales, el funcionamiento de las mutualidades es decir, los socios pagaban una cuota ordinaria de cincuenta centavos mensuales y esto le daba derecho a un salario de un peso diario durante los cuarenta días de enfermedad y veinticinco centavos diarios en lo sucesivo".¹⁹ El mutualismo cobro un gran auge, pero poco a poco fue declinando aunque todavía a principios de este siglo seguían fundándose algunas sociedades mutualistas. Aunque benefició el mutualismo era insuficiente, según nos señala Néstor de Buen, "pues resolvía los casos de enfermedad y de cesantía, pero estimulaba la falta de previsión y desprecio por el ahorro de manera que sin renunciar a el se optó por transformarlo en cooperativismo, de suerte que los trabajadores pudiesen convertirse en propietarios sin grandes sacrificios, se llegó a considerar que el sistema cooperativo como la tabla de salvación de proletariado y se fundaron múltiples cooperativas, rurales, cigarrerías, para construcción de casas, de carniceros de obreros, en general hasta de policías. El Código de Comercio de 1889 concedió personalidad jurídica, a las sociedades cooperativas así mismo la cajas de ahorros, fue impulsada por el propio gobierno federal, la formación de círculos obreros, católicos propició la fundación de cooperativas de consumo y de cajas de ahorro, que para el año de 1910 ya se había extendido por amplias zonas de la República sin embargo y a pesar de los esfuerzos realizados, la mayoría de los intentos cooperativistas, con el tiempo fracasaron, o bien se vieron sustituidos por programas amplios, sobre todo después que llegó a su fin la revolución de 1910".²⁰

Es por ello que tubo gran auge durante esa época, ya que por un lado los protegía a las personas de edad avanzada y con alguna enfermedad, pero por otro lado los afectaba en sus ahorros a los trabajadores, por lo que se creo

¹⁹ CHAVEZ OROZCO, Luis, *Historia Económica y Social de México*. México, 1831, Pág. 77.

²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*. Porrúa, México, 1994, Pág. 312.

mas tarde el cooperativismo, con el fin de crear cajas de ahorros, y de que el proletariado tuviera bienes de una manera más fácil, lo cuales fueron sustituidos más tarde con otros programas que los beneficiaron más.

Según Rivera Marín nos señala, que "las ideas socialistas empezaban a tener cierta vigencia en el último tercio del siglo XIX, el socialista se público de manera irregular desde 1871 a 1888. La Columna bisemanal, sólo se público en 1874, a 1875. En este mismo año apareció la Huelga y de 1876, a 1886. Según Rivera Marín nos dice que "el primer organismo de importancia fue, El Gran Circulo de Obreros en él fundan todas las sociedades cooperativas Mutualistas y Hermandades. El 20 de noviembre de 1874, El Gran Circulo de Obreros público un proyecto de Reglamento General para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México quizás el primer intento al contrato colectivo de trabajo en México. Aquí los obreros ya están más informados saben como organizarse y es por ello que empiezan a formar sus organismos de representación. Ya encontrándose en el último tercio del siglo XIX, pueden destacarse diferentes acontecimientos sociales como especialmente importantes, en primer término la huelga de sombreros de 1875, que concedió además con una huelga estudiantil y en segundo lugar de pinos altos ocurrido en enero de 1883, ubicado en el Estado de Chihuahua, los trabajadores tenían un jornal de 50 centavos diarios, y pidieron que se les pagara en efectivo y semanalmente. El empresario Jhon Bucham Hepburn había ordenado pagarlo quincenalmente y la mitad en vales para la tienda de raya. La oposición se manifestó el 20 de enero de 1883 con el pretexto de no permitir la entrada a unos obreros al baile que tenía lugar en la parte alta de la tienda de raya hubo un duelo entre un minero y un guardia de la empresa.

El movimiento obrero abarcó todo el pueblo, un consejo de guerra apresuradamente formado condenó a muerte a cinco trabajadores, el ejemplo de Pinos Altos podría considerarse como antecedentes de **Cananea y Rio Blanco**, ponía en manifiesto la actitud de liberalismo porfirista ante el

movimiento obrero.²¹

Durante la época del porfiriato, el profundo movimiento social trajo como consecuencia dos acontecimientos importantes; La Huelga de Cananea, en la que los trabajadores, consientes de la explotación de que eran objeto, realizaron algunos movimientos de protesta. Así estallaron las Huelgas de Río Blanco, y Cananea, que la policía reprimió con toda energía. Estas fueron las primeras que realizaron en México, como actos de rebeldía del proletariado en contra de las empresas y el gobierno por las condiciones en que laboraban para solucionarlas exigían menores salarios y la supresión de privilegios que otorgaban a los empleados estadounidenses, por parte de la empresa. La de Cananea fue reprimida con alarde de violencia y con la intervención de tropas estadounidenses, lo que tuvo repercusiones políticas trascendentes, puesto que un año más tarde los trabajadores empuñaron las armas con el fin de derrocar el régimen porfirista.

Según Garrido Ramón nos explica, que "en el año de 1906 se publicó el Manifiesto y Programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, en el que se examinaba la situación de país en esa época las condiciones de los obreros y campesinos y se proponían reformas de fondo a los programas políticos agrarios y del trabajo.

Además proclamó algunos principios e instituciones que luego se consagrarían en la Declaración de los Derechos Sociales de la Constitución de 1917 y se estableció que la mayoría de los trabajadores debían ser mexicanos así como la igualdad de salarios nacionales y extranjeros, prohibición para personas con menos de 14 años; jornada máxima de ocho horas; descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamento del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos.

²¹ RIVERA MARIN, Guadalupe. El Movimiento Obrero, México, 50 años de Revolución II. La Vida Social, México, Pág. 254

Así como también la normatividad del servicio domestico y del trabajo a domicilio; indemnización por accidente de trabajo; higiene y seguridad en las fabricas, talleres y habitaciones para los trabajadores²².

Los dirigentes de la huelga fueron sometidos a un proceso en el que se intentaba aplicar retroactivamente el Decretó del 1º de Agosto y el Consejo de guerra que con mención en primer término del proceso resolvió poner en libertad absoluta a doce acusados, apoyándose en las conclusiones favorables del Agente de Ministerio Público pero Venustiano Carranza al no tolerar esa decisión anulo la sentencia. Unos meses después Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente, que al redactar el artículo 123 reconoció el derecho de huelga.

1.5 LA CONSITUCIÓN DE 1917.

El gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, dictó una ley según nos señala Garrido Ramón "el 30 de abril de 1904, en la que establecía la obligación de prestar el servicio médico requerido y pagar el salario de los trabajadores hasta por tres meses en caso de accidente por riesgo de trabajo. En Nuevo León el 19 de septiembre de 1906, se definía el único riesgo de trabajo, que era el accidente de trabajo que ocurre a los empleados y operarios, en el desempeño de su trabajo, o en ocasión de él."²³ Es decir, son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores, en ejercicio o motivo de su trabajo, y se fijaron indemnizaciones que cubrían, en caso de incapacidad permanente, hasta dos años de salario.

²² GARRIDO RAMÓN, Alcm. Derecho Individual del Trabajo, ONFORD, México, UNAM, México, 1961, Pág. 17-18.

²³ *Ibidem*, Op. Cit. Pág.21.

"En 1911, por decreto del Presidente Francisco I. Madero, se creó el departamento del trabajo que tenía facultades para intervenir en los conflictos laborales, a manera de amigable componedor. En Aguascalientes, la ley del 23 de agosto de 1914, decretó la reducción de la jornada de trabajo, a ocho horas, implantó, el descanso semanal y prohibió la reducción de salarios, en esta época ya se comienza a poner en práctica la protección a los trabajadores.

En 1916, Venustiano Carranza estimó que la Constitución de 1857, ya no era adecuada para regir, los destinos de México por lo que convocó a un Congreso Constituyente para decretar una Constitución más apropiada para la vida del país, para ello reunió en Querétaro a los representantes revolucionarios de cada entidad federativa del país, con el fin de que estudiaran un proyecto que les envió el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, en el que no aparecían disposiciones protectoras de los trabajadores. Sin embargo en plena discusión sobre el proyecto y al analizar la garantía individual de libertad de trabajo contenida en el artículo 4º, del proyecto, varios diputados constituyentes lo impugnan exigiendo una normativa más completa que favoreciera a la clase trabajadora, sobresalen en esta impugnación los diputados, Manjarrez, Jara, Victoria, Mújica, Colunga y Macias. Después de varias deliberaciones, Macias, Mújica, elaboraron un proyecto del cual nace el artículo 123, constitucional, con una base de garantías sociales para futuras legislaciones que dictarían los Estados y el Congreso de la Unión en sus respectivas Jurisdicciones."²⁴

El razonamiento de Carranza, fue impecable desde el punto de vista constitucional Néstor de Buen nos dice, "si bien es cierto que la Constitución de 1857, señalaba en su artículo 127, el procedimiento de su reforma por medio de un órgano revisor de la Constitución integrado por poderes constitutivos, es principio básico en la teoría constitucional democrática y realidad política inexorable que el poder constituyente del pueblo no puede ser constreñido por

²⁴ *Ibidem. Op.cit.* Pág.22.

disposiciones jurídico positivos aún cuando estas tengan rango constitucional. Para la reforma de la Constitución, Carranza promulgó, el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas, al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente, tanto el Distrito Federal, como los Estados, tendrían derecho a nombrar a un diputado propietario y suplente.

En realidad en el Congreso se pusieron de manifiesto dos tendencias, la progresista o avanzada, algunas veces denominada jacobina, era sensible apoyada por el Secretario de Guerra, General Álvaro Obregón. La conservadora representada de grupo adicto al Primer Jefe y de ella formaban parte, entre otros, los autores del proyecto de reformas, Luis Manuel Rojas. A Rojas le correspondía la gloria de haber acusado al embajador norteamericano Wilson de ser responsable del homicidio de Madero y Pino Suárez. El día 1º Venustiano Carranza inauguraba las secciones del Congreso, presentando con un discurso inaugural, el proyecto de reformas. Su discurso Carranza recordó su promesa anterior hecha al reformar el Plan de Guadalupe, con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX de artículo 72, confería al poder legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y todos los trabajadores con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz para atender al cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común con la responsabilidad de los empresarios, para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo, de la familia con el fin de asegurar y mejorar su situación".²⁵

²⁵ DE BUEN Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Porrúa, México, 1994, Pág. 341.

En realidad el proyecto de reformas, no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5º, que establecía que el contrato de trabajo, sólo obligaría a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles. Factores inesperados, y desde luego, la acción enérgica, extremista y radical hicieron posible a pesar de Venustiano Carranza que la inofensivas reformas de corte liberal dieran lugar a un documento que no obstante expresa una ideología sustancialmente burguesa, a sido modelo de legislación social avanzada.

1.5.1 NACIMIENTO AL ARTICULO 123

Cuado fue la vigésimo tercera sesión, ordinaria según nos señala Trueba Urbina, "celebrada la tarde del martes 26 de diciembre, y bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, se inicio la discusión del artículo 5º del proyecto. El secretario dio lectura al dictamen de la Comisión en el que se introducían modificaciones, algunas de ellas propuestas por Aquiles Elourduy y se desechaban las presentadas por Aguilar Jara y Góngora. Estas relativas al principio de la igualdad del salario en igualdad de trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales. Por lo que la Comisión proponía aplazar su estudio para cuando llegare a examinar las facultades del Congreso.

Con la lectura del dictamen sobre el artículo 5º, que fue adicionado con tres garantías, no de tipo individual sino social; la jornada de trabajo no debe exceder de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial, para mujeres y menores y el descanso, se originó la gestación del derecho

constitucional del trabajo; iniciándose debate que transforma radicalmente el viejo sistema político constitucional. Precisamente en la sección del 26 de diciembre de 1916, comienza a dibujarse la transformación constitucional con el ataque certero a la teoría política clásica, cuando los diputados jacobinos reclaman la inclusión de la reforma social en la Constitución que propició la formación del artículo 123, cuya dialéctica vibra en palabras de los constituyentes y en sus preceptos. Tan importante fue la discusión que motivo el dictamen del artículo 5º, que un grupo de diputados constituyentes se interesó por la formulación de un estatuto a favor de los trabajadores. Informalmente se formó un "petite comité", bajo la presidencia del diputado Pastor Rouaix, instalándose el núcleo fundador en el obispado de la ciudad que fundara el cacique Fernando de Tapia, donde vivía el ingeniero Rouaix que desempeñaba el cargo de secretario de Fomento del Presidente Carranza y con licencia para intervenir en las labores del Constituyente, y otros diputados. La participación del ingeniero Rouaix, fue muy importante en la creación de los artículos 27 y 123. El núcleo fundador estaba integrado por el ingeniero Pastor Rouaix, Lic. José N. Macías, José inocente Lugo, que no era diputado sino Director de la Oficina de Trabajo de la Secretaría de Fomento, y Rafael L. De los Ríos.²⁶ Todos estos fueron importantes cabecillas para la creación de los artículos que protegerían los derechos de los trabajadores, ya que con esto se acabaría una clase sometida.

Pero refiere Rouaix, en su análisis " que el palacio episcopal, local de la antigua capilla, sirvió de sala de sesión a los diputados constituyentes que iban a reformar las instituciones sociales del país con los artículos 27 y 123, de la Constitución para conseguir con ello que los principios teóricos del cristianismo, que tantas veces habían sido enlazados, allí, tuvieran su realización en la práctica y fueran bien aventurados los mansos para que poseyeran la tierra y elevados los humildes al desposeer los poderosos de los privilegios inveterados

²⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1977. Pág.88

que gozaban.²⁷ Es decir que se acabara con la teoría de y se pudiera en practica la desamortización de los bienes eclesiásticos que durante mucho tiempo había tenido el poder.

La exposición de motivos que precedió a nuestra iniciativa, fue redactada por el licenciado J. N. Macías principalmente por las otras tres personas que formaban el núcleo original y aprobado por todos los diputados que suscribieron con su firma el proyecto de bases constitucionales que presento el Congreso de Querétaro. En ese escrito expusieron con amplitud todas las razones, todos los motivos y todos los anhelos que nos guiaron al formular esa iniciativa, que lleva como mira satisfacer una necesidad social estableciendo derechos para amparar al gremio más numeroso de la nación mexicana, explotado sin piedad, desde la conquista española, hasta que agotada su resistencia recurrió a las armas destructoras para alcanzar las leyes justicieras.

Los diputados que con más ansiedad concurrieron a las juntas y con más eficacia laboraron en la realización de la empresa, fueron el ingeniero Victorio Góngora, autor de la primera iniciativa de ampliaciones al artículo 5º, y quien tenía grandes conocimientos en el ramo, por los estudios que había hecho; el General Esteban B. Calderón, radical en sus opiniones, los diputados duranguenses, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre, artesanos que habían elaborado en esfera social por su inteligencia y honradez y el Licenciado Alberto Torres Benítez y Antonio Gutiérrez, que habían demostrado los cuatro, su adhesión a la causa popular colaborando con el ingeniero Rouaix, en el gobierno de su Estado. Pastor Rouaix nos dice, que "El diputado Macías en la exposición de motivos fundamentaría bases constitucionales en materia de trabajo en las que sobresale el criterio del abogado uno en lo relativo a que las bases debían regir el trabajo económico, o sea el de los obreros para la tutela de estos, y el otro en cuanto a la presión de los fines de legislación del trabajo

²⁷ PASTOR Rouaix, Génesis de los Artículos 27 y 123, de la Constitución Política de 1959, Pág. 104.

para la reivindicación de los derechos del proletariado, de acuerdo con el pensamiento marxista expuesto por él en la XXVI Legislatura, en la que se refirió a la socialización del Capital de manera que el proyecto se fundó principalmente en las teorías de lucha de clases, plusvalía, valor-trabajo, y la reivindicación de derechos del proletariado para recuperar con los bienes de la producción la explotación secular de los trabajadores".²⁸

Se debe señalar, sin embargo que objeto a esas adiciones eran inoportunas, por lo que deberían reservarse hasta la discusión de las facultades concedidas al Congreso de la Unión, para legislar en materia de trabajo. La mayoría de los diputados no coinciden por lo que en su oportunidad Héctor Victoria, representante de Yucatán, propuso que en ese artículo 5º, del proyecto se fijaran las bases fundamentales de la legislación del trabajo. Victoria propuso como bases constitucionales de la legislación obrera las siguientes: jornada de ocho horas, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, seguros de accidentes, indemnizaciones, etcétera.

Según Néstor de Buen nos explica, "que en la misma sesión inicial tomo la palabra Manjarrez. Hablo de la diferencia entre revolución política y revolución social. Mencionó que en un principio se había peleado sólo por un cambio de gobierno pero al incorporarse a las fuerzas de la revolución, los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yaquiz, los tlaxcaltecas, los de la sierra de Puebla, la lucha se había convertido en revolución social. Puso el ejemplo de la ley sonorensis que creó la Cámara de Trabajo y pidió que se dictara no un solo artículo sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna que hiciera más explícita la situación de los trabajadores. En ese momento la conjugación de la preocupación social de Jara y de Mújica, este

²⁸ Cfr. PASTOR Román, Ob. Cit. Pág. 91.

como miembro de la Comisión de Victoria al establecer el contenido y de Manjarrez, al sugerir la forma, se concibió nuestro artículo 123.^{2º} Después, Gracidas con su encendida defensa del sindicalismo, de la participación de utilidades y del derecho de huelga, Cravioto renovador y anarquista al insistir brillantemente en la necesidad de dictar un artículo especial para los trabajadores y José Natividad Macías, el vilipendiado "monseñor" al abogar por el contenido precisó del artículo propuesto, que habría de inspirarse en la legislación obrera que preparo por instrucciones de Carranza y proponer que Pastor Rouaix, estableciera las bases generales del nuevo proyecto hicieron lo necesario para que con Múgica se retirara el dictamen sobre el artículo 5º, y se preparara un nuevo proyecto, tanto de dicho artículo como de otro a favor de los trabajadores.

Relata Trueba Urbina, que además de la "Comisión Oficial en sus trabajos participaron otros mucho más diputados y especialmente el guanajuatense, José Natividad Macías, él fue el autor principal de la Exposición de Motivos; en el Proyecto también intervinieron además de los comisionados, el Licenciado Alberto Terrones Benítez, Antonio Gutiérrez, los Militares José Álvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa y Porfirio del Castillo, además de Carlos L. Grávidas y el licenciado tabasqueño Rafael Martínez Escobar. El proyecto fue terminado el 13 de enero, además de las firmas de los miembros de la Comisión presentaba las de otros 46 diputados, que o habían intervenido en su redacción o conociéndolo le daban su aprobación previa. De inmediato fue turnado a Comisión donde se modifico sustancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al trabajo económico, y a instancias de Múgica, se extendieron sus beneficios a todas las actividades de trabajo sin modificar las finalidades de la propia legislación laboral.

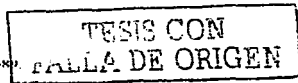
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En la quincuagesima séptima sesión ordinaria, celebrada el 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el texto del artículo 5º, como el del artículo 123, el primero fue modificado a instancias de Macías y se reservó su votación del segundo se leyó su dictamen de la comisión y de inmediato empezó la discusión, ya no se repitieron las intervenciones del 26, 27 y 28 de diciembre, de todas maneras intervinieron algunos diputados como Rodiles para plantear una cuestión relativa. Terrones pidió se declarara fuera de la cuestión y Cano diputado obrero quien expuso su temor de que la fracción XVIII, relativa a las huelgas ilícitas fueran motivo de represión en contra de los obreros.³⁰

La intervención de Cano, produjo un pequeño revuelo el diputado Aguirre Escobar, quien había sido Presidente del Segundo Consejo de Guerra condenó a muerte a Velasco, el líder electricista tomó la palabra en razón de que Cano había hecho referencia a ese inicuo proceso. La sesión fue suspendida el mismo día y por la noche se reanudo con la presencia de 152 diputados Múgica aclaró el sentido del artículo transitorio, propuesto por la Comisión y en el dictamen que ordenaba la extinción de pleno derecho de las deudas que por razones de trabajo hubiesen contraído los trabajadores hasta la fecha, de la Constitución con los patronos, sus familiares o intermediarios, se rechazó una proposición de Gracidas para que incluyeran en el transitorio una disposición relativa a la validez de los contratos de trabajo hechos hasta la fecha.

Al sugerir el secretario se votara, aisladamente, el artículo 5º, el capítulo de trabajo y el transitorio, la Asamblea pidió se hiciera una votación conjunta. Se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados. Había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución.

³⁰ TRUEBA URBINA, Mario, Nuevo Derecho del Trabajo, México, 1970, Pág. 88-89.



1.6 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Una vez que el Anteproyecto de Constitución, según nos señala Néstor de Buen "fue presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo esto fue desechado pero años después el Presidente Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores, celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123 además de la reforma de la fracción XXIX, relativa al seguro social para que sólo el Congreso contara con esa facultad pese a la oposición del senador Sánchez, fue aceptado el proyecto, y contando con el consenso unánime de los diputados y de los legisladores de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas.

El primer Proyecto del Código Federal del Trabajo, fue presentado en el mes de julio de 1929, pero la oposición de las agrupaciones fundada no sólo en los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga sino también en la antipatía hacia Portes Gil determinó que fuera rechazado. El segundo que ya no llevaría el nombre de Código sino de Ley, fue formulado siendo Secretarios de la Industria Comercio y Trabajo el Licenciado Aarón Sáenz. La Ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, en el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo. La Ley de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada algunas de sus modificaciones son :

- a) En el año de 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo;
- b) Por el 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal;

- c) La Ley del 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos;
- d) En el año de 1941, se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga;
- e) Por decreto 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo".³¹

Independientemente de los valores reales de la Ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas, que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en las tres instituciones:

- * el sindicato,
- * la contratación colectiva
- * y el derecho de huelga.

que de manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización, y en general para el desarrollo económico, la ley gracias a estos tres instrumentos, ha hecho posible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no incluía a los trabajadores al servicio del Estado en sus disposiciones, pues ordenó en su artículo segundo que los funcionarios y empleados en sus relaciones con el Estado debían regirse por leyes del servicio civil. La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación fue en el sentido de que se excluyera a los servidores

³¹ DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Tomo I. Porrúa, México, 1994, Pág. 370-371.

públicos de las prestaciones del artículo 123 constitucional, ya que este fue creado para buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción con circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el Poder Público y empleados que de él dependen.

Miguel Acosta nos señala que, "en su origen el artículo 123 constitucional, prevenía que las legislaturas de los Estados serían las que promulgarían las leyes reglamentarias de dicho artículo y de esta forma en 1917 a 1929, se promulgaron diversas leyes laborales en las entidades federativas. De esa legislación cabe resaltar la de los Estados de Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo y Puebla, que incluían en su reglamentación a los trabajadores de dichas entidades y municipios. Algunas otras leyes excluyeron expresamente los servicios públicos, como fueron la de los Estados de Tabasco, Veracruz y Yucatán".³²

Debido a las facultades de aplicación y a que se sostenía que los tribunales del orden común todavía eran competentes para conocer de esa materia, se promovió en 1929 la reforma constitucional los artículos anteriormente ya mencionados 73, fracción X y 123, en su preámbulo y fracción XXIX, para quedar como sigue:

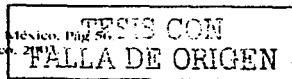
"ART. 73.- El Congreso tiene la facultad.

X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Única, en los términos del artículo 28 de esta Constitución."³³

La aplicación de las leyes de trabajo comprende a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de

³² ACOSTA ROMERO, Miguel. *Derecho Burocrático Mexicano*. Porrúa, México, Pág. 56.

³³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, SISTA, México, 21(1).



asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minera e hidrocarburos y por último, los trabajadores ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

ART:123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria, de enfermedades y accidentes entre otros de fines análogos.

Con esta reforma se federalizó la facultad de legislar sobre la materia, haciendo la aclaración que la fracción X del artículo 73, antes citada, ha sufrido modificaciones posteriores. La constitución de 1917, introdujo una serie de modalidades en cuanto a las relaciones entre el Estado y sus servidores, fundamentalmente reconoció la facultad discrecional del Presidente de la república para designar a sus más cercanos colaboradores y a los más altos funcionarios de la Federación conforme lo dispone el artículo 89, fracciones II, III, IV y V.

Los artículos 108 a 113 de la Constitución señalan las bases sobre las cuales se podrá responsabilizar a los altos funcionarios de la federación por la comisión de delitos, ya sea oficiales o de fuero común, y establece lo que se ha denominado juicio político ante el Congreso de la Unión. También nos explica Miguel Acosta, que en 1934, un acuerdo presidencial estableció el servicio civil por tiempo determinado, publicado el 12 de abril del propio año en el Diario Oficial, de la Federación con nombre Acuerdo sobre organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil, este fue el primer intento sobre reglamentación y reconocimiento a los derechos de los trabajadores al servicio

del estado, aunque se convirtió en un simulacro de un proteccionismo que no otorgaba protección a los trabajadores eventuales y supernumerario, otorgaba prestaciones y recompensas, también prevía los ascensos y en su capítulo VI detallaba obligaciones, sanciones y derechos tuvo una vigencia limitada de ocho meses.

Dos proyectos más no aprobados indicaron un movimiento organizado de los burócratas, para preservar sus derechos, el cual culminó con el estatuto de 1938. Se elaboró un proyecto de Ley de Servicio Civil, por varios abogados del entonces Partido Nacional Revolucionario, el segundo proyecto fue enviado por el General Lázaro Cárdenas en 1937, fue el Proyecto de Acuerdos de las Secretarías de Estado y además dependencias del Poder Federal, sobre el Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio del mismo.³⁴

Sin embargo la evolución de las normas que regulan la relación del servicio entre el Estado y sus trabajadores continuó hasta la expedición del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del mismo, el estatuto trataba de definir al trabajador al servicio del Estado como toda persona que presta a los poderes Legislativo, Ejecutivo, o Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que fue expedido, o por el hecho de figurar en listas de raya de los trabajadores temporales. El artículo 3° del Estatuto establecía que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los Poderes de la Unión o las autoridades del Distrito Federal y los respectivos trabajadores de base o de confianza.

Nuestra legislación de 1931, nos señala el doctrinario de la Cueva, que "sólo se refería a los trabajadores de confianza en sus artículos 48 y 126, fracción X, en términos sumamente vagos e imprecisos y además contradictorios. Dichos artículos preceptuaban textualmente lo siguiente:

³⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burócratico Mexicano, Porrúa,

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

ART. 26 El contrato de trabajo terminara:

X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas que este existe, volverá a el, 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.

El artículo 48 parecía referirse a los empleados de confianza, como trabajadores distintos de las personas que desempeñaban puestos de dirección o de inspección de labores y por el contrario de la fracción X del 126 parecía confundir a los empleados de confianza precisamente con las personas que desempeñaban puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.³⁵

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ante tales disposiciones legales resolvió algunas ejecutorias, que los empleados de confianza eran los que intervenían en la dirección y vigilancia, de una negociación y que en cierto

³⁵ DE LA CUEVA Mario, Derrocamiento del Trabajo Mexicano, Tomo I, Porrúa, México, 1945, Pág.86-87.

modo sustituyen al patrón en alguna de las funciones propias de este. Por otra parte y aunque dicho precepto no distinguía, entre trabajadores en general y trabajadores de confianza, en la práctica, en la vida cotidiana de las empresas si se notaban, de hecho algunas diferencias ya que no todos los trabajadores eran iguales ni tenían la misma jerarquía.

A los trabajadores en cierto modo representaban al patrón, a los que más frecuentemente tomaban decisiones, a los administradores vigilantes se les empezó a endilgar el monte de empleados de confianza ya que aunque ellos mismos eran, también trabajadores se consideraban casi patrones de todos sus subordinados.

Estos trabajadores se empezaron a identificar cada vez más con sus empresas en donde prestaban sus servicios, en las discusiones de los contratos colectivos estaban siempre de parte del patrón pues sabían se antemano que a ellos se les otorgaría mejores prestaciones y se convirtieron en los privilegiados del Derecho Laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cuando un trabajador sindicalizado sobresalía o llegaba destacar era elevado, en algunos casos a la categoría de trabajador de confianza. Hasta 1970 no había obligación, por Ley de dar aguinaldo a los obreros pero a los trabajadores de confianza se les daba una quincena y a veces hasta un mes sin embargo con el tiempo el encanto terminó las conquistas de los trabajadores sindicalizados era cada vez mayores y en muchos casos superaban incluso a la de los trabajadores de confianza que empezaron a recelar de su situación laboral.

"Los patrones para contentarlos, es daban diplomas y medallas y a veces hasta relojes, sin percatarse de lo que los trabajadores de confianza

verdaderamente deseaban, era una moneda verde limpia (green fresh money). Esta situación propicio muy pronto la proliferación de sindicatos, de empleados de oficina de comercio. Su contrapartida fue la celebración de contratos de protección. Cuando en 1968 se dio a conocer el anteproyecto de una nueva ley de trabajo apareció en ella la regulación de la prestación de sus servicios, como casos de excepción lo que los colocó en una situación de franca desventaja en relación con los demás trabajadores."³⁶

1.6 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El proyecto de la actual Ley Federal del Trabajo, se cobijó bajo el rubro de trabajos especiales a los trabajadores de confianza, quizá con el propósito de protegerlos jurídicamente y de manera especial. Sin embargo, dicha protección resulto teórica ya que en la práctica no se les dio un tratamiento preferencial, sino por el contrario se les limitó en la mayoría de los casos, con muchos de los derechos ya adquiridos que les otorgaba la Ley de 1931. Néstor de Buen nos señala, que "en la exposición de motivos de la actual ley de fecha 9 de diciembre de 1968, se trato de justificar la existencia del artículo 181 que dice textualmente, la reglamentación de los trabajos especiales esta regida por el artículo 181, que dice: que se rige por normas que se consignan para cada uno de ellos y por las generales de la ley, en cuanto no los contraríen.

El proyecto cambio los términos de empleado de confianza que se convirtieron por el de trabajadores de confianza, a fin de dejar consignado, con la mayor preescisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de estas características especiales están sometidas en algunos aspectos, a una reglamentación especial lo que quiere decir que bajo las modalidades tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el

³⁶ *Ibidem*, Op. Cit. Pág. 88.

proyecto tales como, aguinaldo, prima de vacacional, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etcétera.

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

El artículo 123, resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores, no podrán formar parte de sus sindicatos. El Proyecto considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el reglamento general, que rige la rescisión por que si tal cosa se hiciere, los trabajadores de confianza quedarían equiparados, a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia.

La Ley del Trabajo del 1° de mayo de 1970, fue el premio a la lealtad que Díaz Ordaz, otorgó al movimiento obrero mediatizado por su pasividad en los sucesos de 1968, aportó como legado teórico el reconocimiento del principio de la estabilidad en el empleo, sin embargo hacia los últimos tiempos con la inflación galopante, la devaluación y la crisis recurrente a resultado la teoría relacionista como formula para la estabilidad en el empleo pues no ha logrado impedir los licenciamientos colectivos, ni la inclusión en el índice que demandan o promueven sus derechos.³⁷

La Ley Federal del Trabajo, contiene preceptos de carácter material, que regulan las relaciones individuales de trabajo, en los que se contemplan instituciones que determinan el mínimo de los derechos que un trabajador, debe disfrutar frente al patrón, así como las obligaciones de uno frente al otro. Estos

³⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1994, Pág. 316.

preceptos integran la parte propiamente sustantiva de la relación laboral, pero, además de ellos contiene otras normas de carácter instrumental que tienen como finalidad conseguir un equilibrio entre los factores de la producción, el capital y el trabajo, para garantizar el cumplimiento y el respeto de las normas sustantivas a la contratación colectiva, al reglamento interior de trabajo y a los conflictos colectivos de trabajo.

También hay normas de organización social relativas a la formación de coaliciones y a la constitución, funcionamiento y gobierno de asociaciones profesionales tales como sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales. Otros preceptos de esta Ley, tienen carácter meramente administrativo en cuanto a que hacen referencia a ciertos órganos estatales que han sido creados con ciertos objetivos tales como la Procuraduría del Defensa del Trabajo, La Inspección del Trabajo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajos en Utilidades de las Empresas entre otros, algunos de estos órganos presentan, como característica propia, el estar constituidos de manera tripartitas es decir, representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

Formulado el nuevo proyecto, con las observaciones de diversos sectores, se remitió la Iniciativa a las cámaras en donde acudieron las partes interesadas, la clase patronal presentó un estudio que dividía entre partes aspectos no objetables, aspectos objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos y aspectos inaceptables de estos últimos que se refieren a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agente de comercio, y en especial de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación y el sector patronal intentó introducir el contrato a prueba y restablecer el de aprendizaje. La Ley en su elaboración configuro un proceso democrático de

estudio y preparación de una Ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el futuro ejercicio de la fundación legislativa.

Por último, la Ley Federal del Trabajo contiene, así mismo preceptos de carácter formal que determinan las normas, que debe regir la actuación de los trabajadores, de los patrones, de los sindicatos y de los órganos estatales, para la aplicación correcta y precisa de las normas laborales tanto en la vía administrativa como en el procedimiento jurisdiccional; estas normas adjetivas o procesales se puede subdividir en dos; normas procesales administrativas y normas procesales jurisdiccionales.

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

2.1 DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo, es manejado por muchos doctrinarios desde varios puntos de vista, la definición que se me hizo mas completa es la que nos maneja Sánchez Alvarado, el cual dice: " El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".³⁸

Frente a esta concepción parcial, del derecho mexicano del trabajo en cuanto a que es sólo proteccionista y tutelar de los trabajadores, se levanta la nueva corriente de los juscapitalistas, que en función de superar la lucha de clases, pretende hacer del derecho del trabajo un derecho de armonía y de equilibrio y de colaboración, por lo que nuestras normas fundamentales del artículo 123, y su mensaje, expresión del derecho social como estatuto supremo, llevan en sí mismas preceptos niveladores igualitarios y dignificación de los trabajadores frente a los explotadores, que es tan sólo un objeto de nuestro derecho del trabajo, ya que el fin más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio, para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante,

³⁸ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vol. I, México, 1967, Pág., 36.

la recuperación por los trabajadores de lo que, la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patrones o empresarios por lo que se crea una definición integral que Trueba Urbina nos dice que; "El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar a la vida humana."³⁹ Esta definición, nos habla de principios y normas es decir que el derecho del trabajo, se va a regular por reglas que van a resguardar los derechos de los trabajadores, sea este un trabajo intelectual o utilizando la mano de obra para que tenga un buen desarrollo en la vida.

Para Mario de la Cueva, el Derecho del Trabajo " es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital".⁴⁰ Aquí lo que nos establece este doctrinario, es que debe existir cierta reciprocidad, para que pueda aplicarse la justicia, entre el trabajador y el patrón, para que de la misma forma se pueda trabajar en armonía y tenga un mejor funcionamiento la producción.

2.2 SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La relación laboral, se establece son relaciones individuales o colectivas, los que ocupan nuestra atención son los trabajadores y los patrones. La persona trabajador ha de ser una persona física, del otro lado puede encontrarse, bien una persona física, bien una persona jurídico colectiva, o persona moral.

³⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 1977. Pág. 135

⁴⁰ DE LA CUEVA Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México. 1970. Pág. 83.

2.2.1 Patrón.

La ley contiene una definición simple, pero razonable del concepto de patrón en el **artículo 10** señala que *"es patrón la persona física o moral que utiliza servicios de uno o varios trabajadores.*

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

Según Garrido Ramón, nos señala que "la actual definición difiere en la que se había hecho en la ley de 1931, ya que se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo que decía: Patrón es toda persona física o jurídica, (este término es más apropiado que el actual moral), que emplea el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo."⁴¹ La actual definición es acertada, ha establecido la ausencia del contrato de trabajo que en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral.

La nueva Ley Federal del Trabajo, no alude a pagar un salario como tampoco lo hace en la definición de trabajador y esto es que omite el elemento subordinación ha hecho que la definición sea considerada correcta, pero insuficiente a mi juicio, el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace el primer elemento, que el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que para la legislación laboral, es indistinto que tratándose de una persona moral, esta sea una sociedad civil o mercantil, a diferencia del trabajador que debe ser una persona física, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.

⁴¹ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa, México, 1985, Pág.96.

2.2.2. Representante del Patrón

El representante del patrón, no excluye la condición de trabajador, ya que durante muchos años se ha discutido si los directores, gerentes generales y demás funcionarios, que están sujetos a una empresa podrían tener o no el carácter de trabajadores, la Ley Federal del Trabajo nos menciona lo que se considera un representante de patrón, en su **artículo 11**. *"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."* El cual según Néstor de Buen nos indica que "el concepto de representante de patrón no excluye la condición de trabajador."⁴²

Podemos decir, que con este concepto lo que hace un representante del patrón, es ejercer funciones de dirección o administración dentro de una empresa o establecimiento y tienen la facultad de representar al patrón en las relaciones, que este tenga con los trabajadores a los que este vinculado laboralmente.

Así mismo la Ley Federal del Trabajo, establece de manera más concreta en su **artículo 190**. *"Los capitanes entendiéndose como tales a quienes ejercen el mando directo de un buque, tienen con respecto a los demás trabajadores la calidad de representante de patrón."* Es decir, que en determinado caso también pueden sustituir a la persona física o jurídica a quienes representan el patrón, es quien responde ante sus trabajadores, por los actos de quienes le representan y de manera recíproca los trabajadores deben sometimiento y obediencia a los representantes del patrón, como si se tratase de el mismo; estas personas se les considera que tienen una dualidad ya que por una parte, son trabajadores frente a sus patronos y por otra son representantes de éstos frente a los demás trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

⁴² DE BUEN Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 5ª Ed., Porrúa, México 1984. Pág. 416

En las empresas modernas para ser un representante de patrón, se necesita cumplir con determinados requisitos y ciertas cualidades; a) que preste servicios efectivos en la empresa; b) que ejerza funciones jerárquicas cuando menos superiores a la de los trabajadores contratados; c) que constituya práctica profesional que tales representantes puedan contratar sin necesidad de mandato escrito y expreso a los trabajadores.

Debe tener las siguientes facultades pese al carácter de empleado, que posea el representante que despliega también su actividad al servicio de un patrono o de una persona de los que percibe su remuneración a veces invariable, sea cual sea el éxito de una gestión el mandato tácito que ejerce conduce a que su mandante quede obligado con respecto a los trabajadores que se contraten en su beneficio. Los gerentes, directores administradores y capitanes de buques, entre otros, se supone, con razón, que contratan los servicios de terceros por resultar imprescindibles para las actividades y beneficio del mandante, del patrono, que por ello debe responder de los actos del mandatario.

2.2.3. Trabajador y diferentes tipos de Trabajadores.

A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, el concepto que nos da una definición más acertada de trabajador es la que nos maneja la Ley Federal del Trabajo, dice en su **artículo 8.** *“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.*

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

De esta definición podemos decir que es muy completa, porque nos señala que el trabajador siempre será una persona física, esto significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo en calidad de trabajadores las personas jurídicas o morales, sino exclusivamente las personas físicas es decir los seres humanos, individuos de carne y hueso.

Por otra parte, tenemos que el servicio ha de ser de forma personal; este dato consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo es necesario como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por el mismo en forma personal y no por conducto de otra persona se puede estar ante la figura del intermediario.

La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral la cual consiste 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 de la persona contratada, entre las denominaciones que se le asigna están la del enganchador o celestina. Según el **artículo 12.** *"Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de una u otras para que se presenten servicios a un patrón."*

El servicio ha de ser de manera subordinada, entendiéndose por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las ordenes del patrón, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Y para concluir en el ultimo párrafo de este concepto nos habla sobre que es el trabajo, que según la Real Academia, proviene del latín *tripalium*, aparato para sujetar las caballerías de tripalis de tres palos. Y el DRAE lo define como esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. A través de la historia, el vocablo trabajo a tenido varias connotaciones, en el Antiguo

Testamento se entiende cómo castigo en el régimen corporativo, en los colegios romanos, el hombre estaba vinculado al trabajo durante toda su vida, incluso sus hijos quedaban ligados a la corporación, Pina Vara nos da una definición de Trabajo "actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado".⁴³ Esta definición es muy clara ya que implica todo esfuerzo humano para producir algún beneficio.

TIPOS DE TRABAJADORES

2.2.3.1. Trabajadores Permanentes

Existen diferentes tipos de trabajadores, los bien conocidos como permanentes que son aquellos, que realizan el trabajo normal permanente, necesario para la empresa, en otras palabras sin este tipo de trabajo no existiría la empresa y estos se clasifican en **de base** ó **planta** y **de temporada**.

Trabajadores de base ó de planta.

Para la existencia de un trabajo de base o de planta se requiere, únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, a lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa.

⁴³ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho, Porrúa México, 1999. Pág. 481

De lo anterior se desprende, que la existencia de un empleo de planta no depende de que un trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempos fijos. El termino de trabajador de planta, se establece en el artículo 158 de la Ley, como base para la determinación de la antigüedad de los trabajadores, sin hacer de estos ninguna distinción, por lo tanto, el precepto rige para los trabajos continuos y para los de temporada.

Artículo 158. *"Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad. Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades distribuido por categorías de cada profesión u oficio ordenará se le de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de esta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje."*

Trabajadores de temporada.

Los trabajadores de temporada van a ser aquellos, que realizan una actividad normal permanente necesaria que constituye la finalidad de la empresa, pero sólo lo hacen en cierta temporada del año, o sea son una necesidad permanente de ciertas empresas, más aún son frecuentemente, como la forma normal, única e irremplazable de trabajar, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos. La regla de la estabilidad en el trabajo cubre a los trabajadores de temporada lo que implica que disfrutan del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será una separación injustificada.

De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme en periodos de tiempos fijos, por ejemplo una persona que preste sus servicios dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si es sólo por una circunstancia accidental.

2.2.3.2. Trabajadores Transitorios.

Estos son más comunes, ya que los encontramos en todos lados, es decir van a ser aquellos trabajadores que no son necesarios en una empresa y que no constituyen su finalidad, regularmente este tipo de trabajadores celebran un contrato de *tiempo u obra determinada*, por lo que únicamente podrán ser considerados eventuales cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo. Por lo tanto, podemos definir a los trabajadores eventuales como aquel que no satisface los requisitos del trabajo de planta, pero puede agregarse que son con los que cumplen actividades ocasionales, aquellas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa como la instalación o reparación de alguna maquinaria o la sustitución temporal de algún trabajador de planta.

La Ley Federal del Trabajo, dedicó tres artículos a los trabajadores eventuales el artículo 49 fracción V el cual dice... *El patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determina en el artículo 50 en los siguientes casos: Fracción V Cuando se trate de trabajadores eventuales.*

El siguiente artículo es 127 fracción VII el cual nos dice: *El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes ...fracción VII - Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año por lo menos.*

Y por último, nos habla en el **artículo 156**. *"De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154 a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa."* Es decir este artículo nos habla del derecho a ser readmitidos de la empresa a la que hubieren prestado su trabajo.

2.2.3.3. Trabajadores de Confianza.

La Ley, nos define como trabajadores de confianza en su **artículo 9**. *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."

Por lo tanto podemos decir, que los trabajadores de confianza según nos menciona la Ley, depende de la naturaleza de sus funciones que se desempeñan y no de la designación que se dé al puesto. Esto significa, que es por la función misma que se determina esta clase de trabajo, y no por voluntad del patrón que, en forma arbitraria deseara poner en tal calidad; en todo caso es facultad del trabajador acudir ante las autoridades laborales correspondientes para que digan si se trata o no de una actividad de confianza.

2.3 SUJETOS LABORALES COLECTIVOS

Cuando hablamos de sujetos colectivos la Ley, emplea tres preferentes: trabajador, coalición de trabajadores y sindicato, como un derivado de estos podemos mencionar a las federaciones y confederaciones. Por lo que hace al sujeto colectivo de trabajadores nuestra legislación ha establecido que los trabajadores para actuar bajo aquel carácter deberán estar representados por un sindicato, las relaciones colectivas de trabajo se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas y según nos menciona Mario de la Cueva, que " su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas".⁴⁴

2.3.1. Sindicatos

La Ley Federal del Trabajo nos define al sindicato en su **artículo 356**. *"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones , constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.*

Pero debemos tener claro, que la figura del sindicato no es el único medio con que cuentan los trabajadores para el ejercicio de sus derechos colectivos, ya que también existen las coaliciones establece la Ley Federal del Trabajo en su **artículo 355**. *"Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes."* Pero como podemos percatarnos son mayores los alcances del **sindicato**, organización de carácter permanente que la **coalición** que es de carácter temporal.

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.*, Pág. 161.

Para algún sector de la doctrina, como nos señala Santos Azuela que "el sindicato es una coalición permanente constituida para unificar las relaciones de trabajo y alcanzar la justicia social, por lo que se trata de un organismo formado con independencia del estado y por lo común autónomo de cualquier otro grupo social, sin embargo, con el sistema vigente, donde el registro sindical se puede decir que es un monopolio de la autoridad."⁴⁵

Aún cuando el registro sindical no es un elemento constitutivo, esencial de la organización de los trabajadores, el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo tanto podemos, entender que el sindicato es la organización, de los trabajadores y un instrumento de lucha para defender sus intereses, fundamentalmente, contra los patrones y el Estado, de tal forma que se puede comprender cómo el poder obrero organizado dentro de las fábricas, los talleres y centros de trabajo. Por último podemos decir que todos los trabajadores y los patrones tienen derecho a constituir y a participar con otros en la formación de un sindicato o de afiliarse en su caso, a aquel de su preferencia, pero este cuenta con la facultad de no adherirse a ningún sindicato o de separarse a voluntad, de aquel en que estuviera inscrito, aclaración hecha de que se tendrán por no puestas las disposiciones o estipulaciones en contrario.

⁴⁵ SANTOS AZUELA, Héctor. *Elementos del Derecho del Trabajo*. Porrúa, México, 1994. Pág. 59.

2.3.2. Federaciones

Se entiende por federación, como un sistema de organización política en el cual diversas entidades o grupos humanos dotados de personalidad jurídica y económica propia, se asocian sin perder su autonomía en lo que le es peculiar, para formar un solo Estado denominado federal con el propósito de realizar en común los fines característicos de la institución.

Por lo que podríamos entender como federación, " es que debe reservarse para la entidad que agrupa sindicatos es decir únicamente pueden integrarse por asociaciones, nunca por afiliación directa de individuos."⁴⁶

2.3.3. Confederaciones

Las confederaciones son como un organismo nacional internacional, es decir la asociación de distintas asociaciones profesionales en el más alto nivel. Su acción se hace en el más efectivo en el campo político y en el económico. Como se menciono anteriormente la confederaciones al igual que las federaciones únicamente pueden integrarse por asociaciones, nunca por afiliación directa de individuos.

Esta extensión del área sindical ha sido desarrollada en su carácter universal del moderno sindicalismo o sea es la tendencia de superar las simples asociaciones de individuos, para formar fuertes organizaciones compuestas de asociaciones, ya que tiene una personalidad jurídica propia y

⁴⁶ CABANELLAS, DE LA CUEVA Y Claudia. Diccionario de Derecho Laboral. Heliasta. Buenos Aires, 1998, Pág. 258

distinta de los sindicatos que las integran. Las uniones se forman por adhesiones voluntarias de sindicatos, y así como esta unidad es constituida a su vez por individuos que prestan su consentimiento a las bases contenidas en los estatutos de la entidad sindical, así las federaciones y las confederaciones se integran por sindicatos que adhieren a las normas de esta organización pero aquí es de grado superior.

2.4. RESPONSABILIDAD

La responsabilidad deriva de los derechos y obligaciones de la relación laboral nace, cuando se ha incumplido una de las obligaciones impuestas por la propia relación laboral. por lo tanto podemos decir, que es consecuencia del incumplimiento de alguna de las partes, o sea el presupuesto básico de la responsabilidad consiste en la existencia de un daño o un perjuicio que afecte a una determinada persona.

Dichos daños o perjuicios se pueden originar en la realización de un acto o hecho jurídico, o ambos que perjudiquen a una persona, estas conductas dan origen al derecho que tiene una persona, y excepcionalmente a otra distinta para exigir la repartición del daño o perjuicio sufrido.

La responsabilidad, es muy importante en materia laboral por lo que no podemos pasar por desapercibido, ya que de ella los ordenamientos jurídicos respectivos la tratan con respecto a diversas hipótesis jurídicas, en las que están incluidos el trabajador y el patrón, como son; la responsabilidad solidaria entre empresas, responsabilidad civil del trabajador por incumplimiento de normas de trabajo, responsabilidad solidaria en caso de sustitución patronal, responsabilidad por riesgos de trabajo, responsabilidad con motivo de la suspensión, rescisión o terminación de la relación laboral, responsabilidad laboral por el deterioro que origine el uso de materiales o herramientas en mal

estado, el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o defectuosa calidad, y responsabilidad oficial en materia de huelga. Por lo tanto el trabajador como sujeto de derecho, puede incurrir en responsabilidad por incumplir con determinados supuestos normativos.

Tal y como nos señala la Ley Federal del Trabajo en su **artículo 32**. *"El incumplimiento de las normas de trabajo por parte del trabajador sólo genera para él responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."* Pero si un trabajador viola las normas de trabajo se le sancionara conforme al título XVI, de la Ley titulada "**Responsabilidades y Sanciones**" independientemente de la responsabilidad en que incurra por incumplimiento de sus obligaciones laborales. Y si las violaciones cometidas por el trabajador no están consignadas en la Ley, se le impondrá una multa la cual no podrá exceder del importe de su jornal o sueldo de un día, según lo dispone la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 21 párrafo segundo que dice:

...."Si el infractor fuese jornalero, obrero trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día.

Tratándose de trabajadores no asalariados, la multa no excederá del equivalente a un día de su ingreso.

Pero en caso de que la responsabilidad civil tenga su origen en que la conducta del trabajador constituya un delito como podría ser el robo, fraude por mencionar algunos, todas las normas protectoras relativas al pago de daños y perjuicios ocasionados por el trabajador, enunciadas anteriormente dejan de tener aplicación.

En el caso del patrón es diferente, ya que este puede incurrir en responsabilidad con respecto a varios sujetos que podrían ser con sus trabajadores, o trabajadores de terceros, o terceros dependientes de los trabajadores, y con Estado. En los dos primeros casos puede derivar de una

relación laboral directa que podría ser a consecuencia de una rescisión injustificada o de la terminación colectiva de la citada relación laboral, o también puede ser responsabilidad solidaria, esta se da en consecuencia del incumplimiento de las obligaciones por el intermediario o por la empresa ejecutora principal o exclusiva de obras y servicios.

Con respecto a los terceros dependientes de los trabajadores, la responsabilidad patronal deriva de los siniestros sufridos por los trabajadores y se da a favor de sus dependientes. Frente al estado el patrón tiene esencialmente una responsabilidad de índole económica, y consiste en el pago de multas.

2.5. ESTABILIDAD

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

Néstor de Buen nos dice: "la estabilidad 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 obra o por tiempo determinado, mientras subsista la materia del trabajo el trabajador podrá continuar laborando".⁴⁷

⁴⁷ DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. Pág. 598.

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.

Hay dos clases de estabilidad: la **absoluta** y la **relativa** la primera, por regla general, es la que tienen los trabajadores para permanecer en el empleo y disfrutar de las prestaciones inherentes al mismo, es decir es cuando se niega al patrón, de manera total la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador.

La estabilidad relativa, consiste en las normas que la Ley determina a la regla general de la permanencia en el empleo; es decir cuando se autoriza al patrón en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

La estabilidad se tipifica en materia laboral, por el expreso reconocimiento legal de que un trabajador subordinado puede ser contratado con carácter permanente o indeterminado, pero si es despedido sin causa justa o de comprobarse, no se puede ir sin la indemnización correspondiente. Por consiguiente podemos decir que hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza también a la propia producción. El trabajador al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pesa por lo tanto en forma directa sobre la sociedad.

Para otros doctrinarios como Deveali, nos dan una definición de "la estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante su vida laboral (o sea en el caso de existir un jubilación o pensión por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiera el derecho a la jubilación o pensión) no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas laxativamente determinadas."⁴⁸

2.6. ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS.

Para tener una definición más clara y concreta acerca de los órganos descentralizados, vamos a ver la definición que nos da la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 45, que a la letra dice: *Son considerados como tales las instituciones creadas por disposición del Congreso de la Unión, o en su caso por el Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la forma o estructura legal que adopten.*

Por lo podemos decir, que los organismos descentralizados, dentro del Presupuesto de Egresos de la Federación se concentrarán, en la Tesorería de la Federación todos los ingresos que perciban, cualquiera que sea el concepto que los origine. Así mismo, les queda prohibido a los organismos descentralizados realizar trabajos o actividades ajenos a sus fines u objeto.

2.7. CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO.

Las condiciones generales del trabajo, son el conjunto de obligaciones y derechos que recíprocamente imponen trabajadores y patrones en virtud de las relaciones de trabajo. Las mismas están fundadas en el principio de que deben de ser proporcionales al servicio e iguales para trabajos iguales.

⁴⁸ DEVEALI, Mario. El Derecho a la Estabilidad en el Empleo, Derecho del Trabajo, 1944, Pág. 5

En la Ley Federal del Trabajo en el Título Tercero Capítulo I, nos habla de las Condiciones de Trabajo en el cual establece en su **artículo 56**. *"Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser menores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que pueda establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad sexo edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley."*

Y establece en su **artículo 57**. *"El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen."*

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que lo justifiquen."

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables, pero la falta de un escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues la falta de esta formalidad, se imputará al patrón. Si no se hubiese determinado el servicio que deba prestar el trabajador éste quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus aptitudes, estado o condición, y sea actividad propia de la empresa o establecimiento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO TERCERO

LA RELACIÓN LABORAL

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.1. RELACIÓN JURÍDICA

En esta investigación, no puede faltar una parte tan importante que existe en el derecho, como vendría siendo la relación jurídica, ya que es el elemento básico de todos los contenidos jurídicos en el mundo de las normas, se dice que es el ámbito de lo abstracto. El problema de determinar cómo nace, se integra, se desarrolla, y se extingue la relación laboral, nos obliga a examinarla debiendo entender a esta como una relación jurídica.

De esta relación jurídica, se derivan todas las consecuencias del vínculo obrero patronal, esto quiere decir que es el primer nexo jurídico o unión, que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido, para el desarrollo de la labor que va a emprender.

Pero nuestra Ley Federal del Trabajo, en su primer párrafo que dice en su **artículo 20**. *"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea acto que se le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."*

De lo expuesto en este artículo podemos deducir, que la relación no sustituye al contrato, sino que lo complementa de manera innecesaria, pues anteriormente se disponía, la presunción del contrato de trabajo entre el que presta el servicio personal y el que lo recibe.

afirma que esta fue de otra naturaleza, pero de alguna manera se admite una prestación de servicios, la carga de la prueba es para el patrón. Debido a esto los juristas dieron la terminología legal y denominaron contrato, porque la ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual. Así vemos que en materia de salario mínimo, de duración de jornada, para mujeres y para hombres, entre otros puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales garantías que disminuya o restrinja las disposiciones legales.

Es por ello que el contrato de trabajo es una institución sin importancia, pues lo que debe servir de base para todas las acuerdos que derivan de la prestación de trabajo es el hecho mismo de enrolarse o colgarse en una empresa, mediante los actos concretos de ejecución de labores a lo que llamamos relación de trabajo.

Ampliando un poco más el tema, podemos decir que existen dos corrientes principales según el doctrinario, Guerrero que nos menciona la de los **"Contractualistas** y la de los **Anticontractualistas**. Los primeros sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tácita."⁴⁹ Es decir cuando el acuerdo esta dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato, por eso se entiende que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y esta convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese contrato.

"Los Anticontractualistas sostiene que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el

⁴⁹ GUERRERO, Enrique. Manual de Derecho del Trabajo, 9ª ED. Porrúa, México, 1977. Pág. 31

patrono."⁶⁰ Es decir si se pretende que puede darse un vínculo jurídico sin que medie la voluntad, es lo mismo que creer que del vacío pueda extraerse la materia, por lo que se me hace incongruente en esta teoría del autor antes mencionado, ya que si sólo se aceptará la teoría de la relación del trabajo, no se podría justificar la existencia de algún derecho cuando el obrero firme un contrato de trabajo para iniciar sus labores posteriormente y el patrón más tarde se niegue a recibirlo o a la inversa.

Entonces podemos decir que el contrato de trabajo es un instrumento jurídico del cual disponen los hombres para la legalización de sus relaciones de producción, que cuenta con atribución patrimonial esto es, que cada parte da en determinada proporción patrimonio a la otra, es decir que una de las partes presta servicios continuos a la otra, a cambio de una remuneración.

3.2.1. Contrato Individual del Trabajo.

La Ley Federal del trabajo nos menciona lo que es un contrato individual del trabajo en su segundo párrafo del artículo 20 que a la letra dice: "*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.*" Aquí se nos esta hablando acerca de una subordinación jurídica está característica es la más importante, ya que considero que es un elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes como podrían ser el los contratos civiles y mercantiles en los que también uno de los contratantes presta servicios personales a otros, es la diferencia que hay en un contrato individual de trabajo que aquí hay subordinación o dirección y dependencia que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores. Efectivamente una persona puede prestar servicios

⁶⁰ *Ibidem., Op. Cit.* Pág.32.

a otra y no estar ligados por una relación de trabajo como ocurre en los contratos de obra, en los de servicios profesionales, en los de comercios mercantiles, en los de sociedad por mencionar sólo algunos, pero solamente en el contrato de trabajo existe esta dependencia de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrono.

La Ley establece como regla general, que los contratos individuales de trabajo y las relaciones laborales, serán por tiempo indeterminado salvo en los casos de excepción que expresamente le autoriza.

Tales artículos son el **artículo 36.** "*El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.*" Y el **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 objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.*
- III. En los demás casos previstos en esta Ley."*

Esta modalidad sólo puede utilizarse cuando se conoce perfectamente la labor que se va a encomendar a uno o varios trabajadores, que en su conjunto realizarán una obra determinada, perfectamente descrita e identificada, y siempre que la misma no constituya el objetivo normal de la empresa o patrón. En este caso la relación de trabajo estará vigente en tanto no se concluya la obra de que se trate, de tal manera que, al quedar elaborada dicha obra, la relación o relaciones de trabajo, de las personas que laboraron ella terminarán de inmediato, sin que el patrón incurra en responsabilidad de algún tipo legal, si tuvo la preocupación de levantar un acta firmada por los trabajadores haciendo constar el día y la hora en que concluyó la obra objeto del contrato. Esto solamente lo hacen algunos patrones, pero es la minoría.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

68

La forma de contratar por obra determinada en materia laboral, nada implica en relación con el salario que se pague a los trabajadores así contratados, pues ese se podría fijar bajo cualquiera de las formas aceptadas por la Ley, pero en todo caso deberá respetarse las fechas de pago para los trabajadores manuales no podrán exceder de una semana y para los otros, de quince días.

Tampoco debemos confundir el *contrato individual de trabajo por obra determinada* con el *contrato civil*, la realización de la obra no se lleva a cabo bajo la subordinación de un patrón, ni en muchos casos tiene que ejecutarla personalmente el contratista, quien sí responde de la totalidad de la obra ante él es el contratante hasta que éste la reciba a su entera satisfacción.

El contrato individual por tiempo determinado, es la forma de contratación que se utiliza para la realización de labores especiales, que no forman parte del giro normal de la empresa aunque también pueden usarse cuando exista una causa que lo justifique, para la prestación de servicios que sí formen parte del giro habitual o normal de la empresa.

En esta modalidad de los contratos de trabajo, hay que advertir que, para poder celebrarlos debe conocerse con certeza el tiempo por el que se requerirán los servicios del o de los trabajadores que se contrate, en el entendimiento de que si al vencerse el término pactado en el contrato subsiste la causa que le dio origen, o sea la materia del trabajo el contrato se prorrogará de pleno derecho por todo el tiempo en que esta subsista, por lo que no podrá darse por concluido mientras tal cosa acontezca, de lo contrario el trabajador podrá estimar que se despide injustificadamente y exigir o ejercitar las acciones correspondientes.

3.2.2. Contrato Colectivo de Trabajo.

Para tener una mejor comprensión de los contratos colectivos de trabajo, daremos una definición la cual, se dice que es como una institución de Derecho Laboral, por medio de la que uno o varios patronos, con uno o varios sindicatos de trabajadores, puede establecer en un documento solemne, las cláusulas que regirán sus futuras relaciones recíprocas y las normas jurídicas a las que deberá sujetarse los patronos celebrantes en sus relaciones laborales con todos y cada uno de los trabajadores que presten servicios personales y subordinados en las empresas y establecimientos que se determinen en el propio contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo no es un simple convenio, que haga nacer derechos y deberes entre las partes celebrantes, sino más bien un estatuto normativo en el que se fijarán las condiciones de trabajo que prevalecerán en las empresas de los patronos celebrantes, y que se traducirán en la fuente, de las obligaciones de los patronos hacia sus trabajadores y de éstos hacia aquellos; será la Ley de la empresa elaborada por el empresario o patrón y el sindicato representante del interés profesional mayoritario de sus trabajadores.

Briceño nos dice " que los contratos colectivos, consignan las categorías, cargos y plazas; especifican en que consiste el servicio de cada trabajador e incluso marcan en profesiogramas el detalle de requisitos que habrán de satisfacerse."⁵¹

Esta figura jurídica, nos permite dar nacimiento de los derechos y deberes de las partes celebrantes del contrato, pero de ninguna manera tales derechos y deberes pueden afectar a terceras personas, por el contrario, en la concentración colectiva de trabajo las partes celebrantes como ya dijimos son,

⁵¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Harla, México, 1985, Pág. 109.

uno o varios patronos, por una parte, y uno o varios sindicatos de trabajadores, por la otra, y los efectos de esta institución van a afectar tanto al o a los patronos celebrantes como a los que en algún momento puedan substituirlos como titulares de una de las empresas afectadas, y lo mismo sucederá en cuanto al sindicato celebrante, que eventualmente puede llegar a perder la titularidad del contrato colectivo y ser substituido por otro sindicato, sin que tal substitución afecte en lo más mínimo la existencia del contrato colectivo de trabajo. Por otra parte, las cláusulas normativas del pacto colectivo van a crear derechos y deberes para personas ajenas y diferentes de los, celebrantes, ya que van a actuar sobre las conductas y los derechos de los trabajadores miembros o no del sindicato celebrante.

Para José Dávalos, nos menciona " los contratos colectivos relativos a los trabajadores académicos no podrán hacerse extensivos a los trabajadores administrativos ni viceversa, salvo que así se convenga expresamente. Asimismo el contrato de personal académico no podrán pactarse las cláusulas de admisión ni de separación".⁵²

La diferencia que existe entre el contrato colectivo y el contrato ordinario es que en el primero puede nacer a la vida jurídica y tener su carácter propio, sin que haya existido un verdadero acuerdo de voluntades entre el patrón y el sindicato.

El contrato colectivo da sentido a la libertad sindical y a la huelga. En el se sintetizan los esfuerzos y las inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos. Por lo tanto el contrato colectivo rompe con cualquier privilegio del patrón a favor de uno o algunos trabajadores y las condiciones de trabajo se aplican en sentido de igualdad a todos los trabajadores, o sea es la democratización de las condiciones de trabajo en la empresa.

⁵² DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Pomaia, 1985. Pág. 395

3.3. LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

DERECHOS:

Este es uno de los puntos más importantes de esta investigación porque todo trabajador independientemente del lugar, oficio, profesión, tiene derechos y obligaciones que la Ley le concede así que es importante que todos conozcamos que es lo que debe y no hacer un trabajador cuando presta un servicio. Aquí se aplica el principio de que " todo derecho le corresponde una obligación y viceversa".

En primer lugar nos ocuparemos de lo dispuesto en el Capitulo IV, ya que para el legislador nos habla primero de los derechos de **preferencia, antigüedad y ascenso**.

En el artículo 154 se nos indica que sino existe contrato colectivo o el celebrado no tiene la cláusula de admisión, los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Es natural que tenga mayores oportunidades de trabajo los nacionales, respecto de quienes no lo sean, pero respetando la mayor capacidad del trabajo, ya que el derecho de preferencia esta subordinado al de igualdad de circunstancias. Por otra parte en el **artículo 7** que a la letra dice: *En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no lo haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros*

tendrán la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

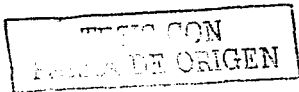
No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

Para efectos de la aplicación de las preferencias citadas, la Ley dispone que los trabajadores que se encuentren en las disposiciones ahí previstas y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si prestaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados si hay alguna vacante o crearse algún puesto nuevo.

La Ley incluye disposiciones francamente censurables, pues ordena que las vacantes definitivas o por una duración mayor de 30 días o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad será preferido el más capaz.

Otra preferencia que nos da la Ley, es que cuando un trabajador tenga más de 20 años de prestar servicios el patrón sólo podrá rescindir de su relación de trabajo por las causas que específicamente señala la Ley en su artículo 47, pero además con la circunstancia de que deben ser causas particularmente graves o que hagan imposible la continuación de la relación laboral.

Pero cuando se esta en presencia de trabajadores sindicalizados y en su contrato colectivo esta incluida la cláusula de exclusión por admisión, la preferencia que pretende la Ley no puede aplicarse por el patrón, pues su libertad para escoger de entre los candidatos de aquel que debe tomar el puesto, se encuentra restringida.



Por ello la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado la siguiente **jurisprudencia**;

" PREFERENCIA, DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA, PROPOSICIONES POR EL SINDICATO EN APLICACIÓN POR MAYORÍA DE RAZÓN, DEL ARTICULO 111 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En los casos donde existe cláusula de exclusión por ingreso, el Sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, al proponer a los trabajadores, debe respetar el orden de preferencia a que se refiere el artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que si esas obligaciones se imponen a los patrones, debe estimarse que por mayoría de razón, los organismos sindicales están en el deber de acatarlos."⁵³

Una de las principales preocupaciones de los trabajadores es el ascenso ya que a todos en un trabajo procuramos tener el mejor puesto, que se ve reflejado en el incremento de nuestros ingresos, pero desde luego el ascenso se ve reflejado en la capacidad, por lo cual el trabajador tiene derecho a capacitarse para tener un ascenso o mejor puesto.

Briceño, nos habla del escalafón " el cual dice A) Si debe atender únicamente la antigüedad del trabajador, fundando en la apreciación de su capacidad, por tiempo de labor transcurrido; B) Si se toma en cuenta exclusivamente la capacidad del trabajador, independientemente de la antigüedad, a efecto de mejorar la actividad de la empresa y permitirle alcanzar con mayor plenitud su objetivo; C) Si debe combinar ambos aspectos para que tomando en cuenta la antigüedad, se valore también la capacidad del sujeto".⁵⁴ Pero con este precepto del escalafón los trabajadores se manifestaron a favor de la atención única de la antigüedad lo que se ha conocido como **escalafón**

⁵³ Apéndice de Jurisprudencia al SEMINARIO JUDICIAL de la Federación Pág.165.

⁵⁴ BRICEÑO RUIZ, Ob. Cit., Pág.341.

cligo. Si el patrón no respeta estos derechos de preferencia, los trabajadores excluidos podrán presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se les otorgue el puesto o se les indemnice.

OBLIGACIONES;

La ley asigna en su artículo 134 para señalar las obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

3.4. LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

OBLIGACIONES.

Una vez ya analizadas las obligaciones de los trabajadores vamos a ver como tiene mayores obligaciones los patrones con sus trabajadores, la Ley nos las señala en su artículo 132, pueden ser consideradas en diferentes rangos;

1. *Genérica.* El patrón deberá cumplir con las disposiciones de la ley en lo que sean aplicables a cada empresa o establecimiento.
2. *Salario.* Éste será en efectivo, cuando menos hasta el salario mínimo, pagado directamente al trabajador, en el lugar donde preste sus servicios, en día laborable durante las horas de trabajo o inmediatamente después y serán preferibles sobre cualquier crédito. Igualmente las indemnizaciones deberán ser puntuales y son preferentes a cualquier crédito.

El patrón expedirá a solicitud del trabajador, cada quince días, una constancia escrita con el número de días laborados y el salario percibido, así como para el caso de la separación del trabajador, una constancia relativa a los servicios.

Sólo podrá deducir de salario el importe de las cuotas sindicales ordinarias y de las destinadas a constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro.

3. *Útiles de Trabajo.* Para que la prestación se otorgue adecuadamente el patrón proporcionará, a menos de que exista compromiso expreso del trabajador, el material, los útiles e instrumentos de trabajo, de buena calidad, sin que pueda reclamar indemnizaciones por el desgaste natural que sufran. Para ello también esta obligado a tener un local seguro para su guarda siempre que deba permanecer en el lugar de la prestación de servicios. El registro de los instrumentos deberá hacerse si el trabajador lo solicita.

4. *Salud.* Como una atinada medida se dispone que en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos, se cuente con el número suficiente de asientos o sillas. Esta disposición resulta aplicable en establecimientos comerciales, cuando lo permita la norma del trabajo, para el caso de contrataciones colectivas van previendo estas situaciones.

Pero en caso de accidentes o aspectos importantes de salud, los patrones proporcionarán a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemias. Y respecto de a las mujeres embarazadas deberá proporcionarles las protecciones que establezcan los reglamentos.

5. *Malos Tratos.* El respeto a la dignidad del trabajador, debe reflejarse en la obligación correlativa de guardarle la debida consideración, absteniéndose de malos tratos de palabra u obra. Tomando en cuenta que la violación a esta obligación da origen a la rescisión contra el patrón.

6. *Comisiones.* Cuando coincida el trabajo con el día de elecciones federales, estatales o municipales, el patrón dará oportunidad de ejercer su derecho cívico, con el tiempo necesario, dentro de la jornada. Las mismas facilidades otorgará cuando deba cumplir los servicios de jurado, electorales y centrales.

Permitirá que los trabajadores falten a sus labores para atender una comisión de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores no perjudique la buena marcha de la empresa. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o, si es posible compensarse común tiempo igual de trabajo efectivo. Los trabajadores que por esos motivos hagan sustituciones tendrán carácter de interinos.

7. *Escalafón.* Para salvaguardar los derechos del sindicato, cuando éste sea el titular del contrato colectivo, el patrón deberá darle a conocer los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales, esta misma notificación la hará a los trabajadores que tenga categoría inmediata inferior a la vacante.

Según Briceño, nos dice que el sector patronal consideró que esta disposición con otras del mismo precepto "comprometen definitivamente la necesaria libertad y flexibilidad en el régimen de administración de las empresas y con ello la eficiencia de su funcionamiento, y según el nos menciona que debe interpretarse de acuerdo con las proposiciones concretas a los artículos 154, 155, 158 y los capítulos nuevos acerca de capacitación industrial y contrato de aprendizaje".⁵⁶

8. *Educación.* En materia educativa los patrones deben participar en la solución del problema general, así como atender el aspecto particular de sus trabajadores y de sus hijos. Así cuando este aspecto tiene mucho que ver con la obligación de capacitación, no se le debe confundir. Se dice que las empresas

⁵⁶ *Ibidem.* Pág., 26

que tengan menos de mil trabajadores otorgarán una beca y aquellas con más de mil, sostendrán más de tres becarios. Así como también contribuirán los patrones con el fomento de las actividades culturales y el deporte entre sus trabajadores y proporcionales los equipos y útiles indispensables.

9. Servicios Municipales y Locales. Cuando las empresas se encuentran fuera de los, reservarán para las comunidades, los terrenos necesarios donde se instalen mercados públicos, edificios para servicios y centros recreativos. Como presupuesto de esta obligación es necesario que los habitantes del centro rural del trabajo excedan de doscientos y que dicho centro se encuentre a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima. El espacio que reservará la empresa será cuando menos de cinco mil metros cuadrados.

En los mismos centros rurales de trabajo, a solicitud de los sindicatos, las empresas proporcionaran un local desocupado para la instalación de sus oficinas, facultándoseles para cobrar renta. En caso de que no hubiera un lugar con las características adecuadas para oficinas, la empresa podrá disponer de alguno de los destinados a alojamiento de trabajadores.

10. Cuotas Sindicales. La empresa esta obligada a hacer las deducciones que soliciten los sindicatos sólo por cuotas ordinarias, en caso de que la empresa haga algún descuento extraordinario, el trabajador puede reclamar y el patrón esta obligado a rembolsar su importe, aún cuando ya lo hubiera entregado al sindicato.

El patrón efectuará los descuentos por sociedades cooperativas y cajas de ahorro, siempre que los trabajadores hayan manifestado empresa y libremente su conformidad. Estos descuentos no serán mayores del treinta por ciento de la cantidad excedente del salario mínimo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Para los trabajadores gozan de los beneficios del Fondo de Fomento y Garantías para el Consumo de los Trabajadores, así como los beneficios del Fondo Nacional de la Vivienda, el patrón retendrá hasta un diez por ciento del salario, para el caso de vivienda y del veinte por ciento del salario por adquisiciones de bienes de consumo de pago de servicios de fondo. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

11. *Autoridades de Trabajo.* El patrón debe permitir y facilitar la realización de la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento. Deberá dar los informes indispensables para el desempeño de las tareas de los inspectores y comisionados, cuando estos los soliciten. Podrá exigir que se le muestren las credenciales y se les den a conocer las instrucciones como requisito previo para permitir su acceso previo a la empresa, sino acreditan lo anterior, esta facultado para rechazar la inspección o la visita.

3.5. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Todos sabemos que cuando una Ley, trata de asuntos que requieren de disposiciones detalladas en relación con algunos de los preceptos, se elaboran reglamentos por el Poder Ejecutivo, a quien se le designa esa facultad, tal disposición se encuentra en el artículo 89, fracción I, de nuestra Constitución Política. El reglamento tiene así por objeto regular en forma más precisa que se requiera, la manera de cumplir con los objetivos del precepto legal del que se trata.

La Ley Federal del Trabajo, lo define en su **artículo 422.** *"Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento."* Se dice que no son objeto de este reglamento las normas de orden técnico o administrativo que formulen directamente las empresas para la

ejecución de los trabajos, con esta disposición se limita e impide que los trabajadores tengan acceso a la determinación de las disposiciones técnicas y administrativas de la empresa.

En la iniciativa presidencial de la ley vigente quedó precisado que el reglamento interior de trabajo se compone de normas complementarias de los contratos colectivos y de los contratos-ley, y que tiene como finalidad crear las normas para el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

3.6. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

El artículo 53 enumera las causas que da por terminada la relación laboral. En estos supuestos con excepción de la fracción IV, el patrón no está obligado a indemnizar, aún cuando deba acreditar la existencia de alguna causa de las contenidas en este numeral. Las causas pueden ser:

Por mutuo consentimiento de las partes, Ambos patrón y trabajador, deben ser acordes a dar fin a la relación. No existe el caso de renuncia del trabajador, por lo que su sola expresión de voluntad, no basta para terminar la relación. Es necesario que a esta expresión de voluntad se acompañe la del patrón, para configurar el mutuo consentimiento.

Por muerte del trabajador, extingue la relación. Por lo que no es posible que un contrato se estipule o continúe si el trabajador ya falleció.

La terminación de la obra, vencimiento del término o inversión del capital, en el momento en que se termine la obra o venza el término, salvo en los casos inconclusos que obliguen a continuar la labor por el tiempo indispensable, dan fin a la relación laboral sin responsabilidad para el patrón. Lo mismo sucede cuando se trata de substituciones temporales de trabajadores, al llegar el titular de la plaza, la relación termina sin más obligación para el patrón.

La incapacidad física o mental, o inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo. Aún cuando la ley permite que se extinga la relación, no se desproteger al trabajador, en virtud de que el supuesto es genérico y no distingue las causas de la enfermedad o accidente que ocasionan la imposibilidad del trabajo. Aplicando los principios de interpretación, debe señalarse que la relación de trabajo primero se suspende, por el tiempo en que la Ley del Seguro Social, estima para el otorgamiento de subsidio y de pensión provisional.

Si se trata de riesgo de trabajo, la suspensión de la relación será por todo el tiempo necesario, a juicio del Seguro Social, mientras se considere que el trabajador esta en posibilidad de recuperación.

Cuando esta circunstancia provenga de riesgo que no sea de riesgo de trabajo, La Ley del Seguro Social, protege al trabajador otorgándole subsidios hasta por 52 semanas. Si la incapacidad continua el subsidio podrá prorrogarse hasta por veintiocho semanas más. Si el mal continua, se le considera pensión de inhabilitación para el trabajo. En ese momento el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo y pagar al trabajador, en cumplimiento al artículo 54, un mes de salario y prima de antigüedad con importe de doce días por cada año de servicios prestados.

Briceño, nos dice que "la Ley absurdamente en su artículo 53 fracción V, consigna las causas del artículo 434, que se refieren a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, cuando el Título Segundo al que pertenece el capítulo V, se limita a relaciones individuales".⁵⁷

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

El artículo del que nos habla Briceño, 434 marca las causas de terminación colectiva; la fuerza mayor o caso fortuito, no imputable al patrón; la incapacidad física o mental del patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos, la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia, objeto de la industria extractiva; la carencia de los minerales costeables; el concurso o quiebra legalmente declarados.

CAPITULO CUARTO

PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN PEMEX

4.1. TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como todos sabemos, la Constitución en su artículo 123, nos habla de los trabajadores, pero en ninguna de sus 31 fracciones nos menciona de los trabajadores de confianza, por lo que podemos decir que es inconstitucional. Pero Mario de la Cueva nos dice "que debido a las características particulares de algunos trabajos, la Ley se vio obligada a crear la categoría de empleado de confianza y la sometió a un régimen especial, naturalmente sin contrariar los principios del citado artículo 123".⁵⁸

Como en nuestra Ley de 1931, solo se refería a los trabajadores de confianza en sus artículos 48 que a la letra decía *las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en los trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.*

⁵⁸ DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho del Mexicano del Trabajo, E Porrúa, México, 1963, Pág. 101.

Y el artículo 26 en su fracción X que decía, *el contrato de trabajo terminara: por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que este existe, volverá a el 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.

Una vez expresado lo que se refieren dichos artículos, podremos hacer el análisis en lo que respecta al artículo 48, que parecía referirse a los empleados de confianza como a trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de labores, y en el artículo 126 en su fracción X, parecía confundir a los empleados de confianza, precisamente con las personas que desempeñan puestos de dirección fiscalización o vigilancia. Y por otra parte, y aunque dicho precepto no distinguía entre trabajadores en general y trabajadores de confianza, en la práctica en la vida cotidiana de las empresas sí se notaban, de hecho algunas diferencias, ya que no todos los trabajadores eran iguales ni tenían la misma jerarquía y fue hasta 1970 que se estableció y se dio una definición en la Ley de categoría de trabajador de confianza.

Es por ello que esta investigación, es necesario hablar de lo que nos dice nuestra Ley Federal del Trabajo, la cual dice en su artículo 9, *La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus 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 realicen con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El artículo, al decir que depende de la naturaleza de sus funciones se refiere a que un trabajador de confianza va a tener a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, es decir los intereses fundamentales, así como su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores por el sólo hecho de las funciones que desempeñan.

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

El cargo será asignado según nos marca la Ley de acuerdo a la naturaleza del puesto, esto es funciones de confianza deberán tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento así mismo realizan trabajos personales, por lo tanto va a desempeñar trabajos aquellas personas que tengan contacto inmediato y directo con el patrón que sabe de sus problemas, ya que el puesto que estos trabajadores de confianza ocupan así lo requiere.

4.2. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Cuando hablamos de estabilidad en el empleo, no nos referimos a un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del cual no pudiera separarse ni aún con causa justificada, pues este criterio sería contrario al principio de equidad y desnaturalizaría la relación de trabajo, el doctrinario que da una definición más completa para la comprensión de la estabilidad es Víctor Rossemano, el cual nos dice, " Es el derecho que tiene el trabajador a permanecer en el empleo, aún contra la voluntad del empresario en tanto no exista una causa importante que justifique su despido y luego agrega la estabilidad es la negociación jurídica y de

hecho de la prerrogativa patronal de despedir sin causa siendo así toda estabilidad es absoluta o no es estabilidad".⁵⁹

Los trabajadores de confianza, al no contar con una legislación específica aplicable a ellos se les niega en forma absoluta el derecho a la estabilidad, limitándose a una sola causal como es la llamada **perdida de confianza**, la cual da como consecuencia a que se proceda inmediatamente a su despido. No hay duda de que es necesario que se les reconozca el derecho a la estabilidad en el empleo en cuanto sea compatible con su actividad, ya que dicha estabilidad no solo ampara el interés económico individual del trabajador sino también el de la familia porque garantiza al trabajador el ejercicio de importantes derechos sociales es decir evita el abuso del derecho en la disolución de la relación de trabajo.

Algunos doctrinarios, como Garrido Ramón que dice, los principios que rigen la estabilidad son:

1. *De Dignidad*, si se admitiera el despido aún sin motivo, al trabajador se le privaría del derecho a ganar el sustento con su trabajo, perdería también el ingreso y el medio de subsistencia para él y su familia.
2. *De igualdad*, si se considera que por regla general el trabajador no tiene el poder económico del patrón, en principio lo hace vulnerable ante la voluntad de este, por ello, en otra época aquél podía ser despedido por libre determinación patronal, sin que implicara responsabilidad para el empleador. Entonces para nivelar esta posición del trabajador frente al empleador se instituyó la estabilidad en el empleo por equidad.
3. *De libertad*, en este sistema el trabajador es libre de renunciar o continuar en su trabajo, sin que se le pueda separar válidamente a menos que sea por causa legal de rescisión imputable a él, por caso fortuito o fuerza mayor, y en general, por motivos que hagan imposible la relación de trabajo y no sean imputables a las

⁵⁹ ROUSSOMANO MOZART, Victor. *La Estabilidad del Trabajador en la Empresa*. 3ª. edición. UNAM. Porrúa, México, 1983. Págs. 13 y 14.

partes, es decir, lo que técnica se denomina terminación del nexo laboral".⁶⁰

Los principios que nos menciona dicho doctrinario debería estar en la práctica para todos los trabajadores sobre todo los de confianza ya que, como hemos estado analizando es el que más le violan sus derechos ya sea de dignidad, igualdad y libertad, por o tanto es necesario hacer valer todas y cada uno de estos principios, ya que no depende solamente el trabajador sino su familia y al afectar a esta que es el núcleo social esta afectando a la sociedad en general por los constantes despidos, por la inestabilidad que viven los trabajadores.

4.3. LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

Las principales obligaciones que va a tener un trabajador de confianza van a ser de acuerdo a la naturaleza de sus funciones según nos dice la ley como sería el de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización analizaremos cada uno de estos para darnos cuenta que en realidad el trabajador de confianza tiene gran influencia para el buen desarrollo de la negociación como lo habíamos mencionado anteriormente.

En materia de **dirección**, podemos decir que los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo; pero con la delegación de autoridad, que es indispensable en todo negocio, los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y estos, a su vez repiten el proceso de la delegación hasta llegar a los niveles más bajos en la jerarquía administrativa quedando los trabajadores de confianza en un nivel medio de dicha representación.

⁶⁰ GARRIDO RAMON, Alicia. Derecho Individual del Trabajo, OXFORT, UNAM, México, 1999, Pág. 62.

En cuanto a la **inspección**, va a consistir en el cargo que tenga el trabajador de cuidar un cosa.

Vigilancia cuidado y atención en las cosas que están a cargo de cada uno es decir este grupo de trabajadores tienen la obligación, de reportar las anomalías encontradas a sus superiores y esto nos induce a que deben ser empleados de confianza.

Además de las funciones señaladas se incluyen aquellas que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento que es evidente que no se señale estas actividades extras en la Ley pero que los trabajadores tienen la obligación de cumplirla en la práctica laboral, ya que sino pueden hacerse merecedores de la pérdida de la confianza por parte del patrón.

4.5. LA JORNADA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES.

Todos los trabajadores tienen un tiempo, durante el cual están a disposición del patrón para prestar su trabajo al cual se le conoce como **jornada de trabajo**. Dicha jornada no debe exceder de ocho horas en la jornada diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, según lo marca el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo.

Así mismo, en el Reglamento de Trabajo de Petróleos Mexicanos, en su artículo 19 el cual dice: "La prestación de servicios del personal de confianza será de 8 horas diarias (jornada 0 o diurna) durante cinco días consecutivos, en la inteligencia que el trabajador descansará 2 días seguidos, el primero se le denominará contractual y al siguiente corresponderá al descanso semanal, los que serán premeditados por el patrón, según sus requerimientos. Cuando las necesidades del servicio encomendado impongan labores en los días de descanso del personal de confianza, el tiempo laborado se pagará como extra con excepción

de aquel que ya tenga retribuido de ese tipo de contingencias mediante compensaciones por tiempo extra ocasional y tiempo extra adicional".⁶¹

Los trabajadores de confianza cuando sean requeridas sus labores de turno, el personal de confianza estará obligado en un turno adicional a la jornada semanal. Ese turno adicional junto con las horas extras que están obligados a laborar los demás días de la semana en las jornadas nocturnas y mixtas, se distribuidos entre los días laborales de la semana, para los efectos de pago.

El personal de confianza disfrutará sin abandonar el centro de trabajo, de media hora de descanso, que será fijada por el patrón o su representante en cada lugar de trabajo. Así mismo el reglamento de PEMEX, en su artículo 24 señala que el personal de confianza esta obligado a prestar servicios en jornada extraordinaria cuando sea requerido para ello por el patrón, obligación que será ineludible en los casos de riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores, de terceros y/o de las instalaciones, equipos demás bienes para la institución. Pero para que esto surta efectos deberá estar firmado por el patrón, así mismo para el pago del tiempo extra se hará tomando en cuenta el salario tabulado, que se aumentará con la cuota fija de fondos de ahorros y el sesenta por ciento del salario tabulado y la ayuda para la despensa, la suma se dividirá entre las horas de la jornada diaria (7 horas en jornada nocturna u 8 en jornada diurna) la que se multiplicará por dos y esto será el resultado del valor de una hora extra.

Para el caso del tiempo extra ocasional el patrón podrá asignar una compensación del treinta por ciento que se cubrirá catorcenalmente, es decir será la remuneración del tiempo extraordinario que el personal de confianza de jornada diurna llegue a laborar en forma ocasional en exceso de su jornada semanal.

En el caso del tiempo extra adicional dice el reglamento, "que al personal

⁶¹ REGLAMENTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA DE PETROLIOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS, Agosto 2003, Pág. 7 y 8.

de confianza de jornada diurna que deba laborar tiempo extraordinario no susceptible de medición y control, o se encuentre a disposición del patrón incluyendo sus descansos festivos y obligatorios el patrón le podrá autorizar por este como hasta otro treinta por ciento de tiempo extra adicional. Se dice que la asignación del tiempo extra adicional esta sujeta a los lineamientos generales expedidos por la Dirección General con vigencia a partir del 1° de Mayo de 19952.⁶²

Con esto podemos percatarnos, de que resulta evidente que la norma reglamentaria, excede de los alcances establecidos por la Ley, excluye a los trabajadores de confianza de la jornada máxima de trabajo y, por lo tanto de la generación de las horas extras.

4.5. DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Las relaciones de trabajo van a tener una duración según sea el trabajo, que puede ser por obra o tiempo determinado, a falta de estipulaciones se considera como tiempo indeterminado, regirá por tiempo indeterminado mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar su servicio y en el caso de los trabajadores de confianza hasta que el patrón no le pierda la confianza a este. En caso de que la estabilidad en nuestra legislación tuviera un carácter absoluto el contrato sería por tiempo indeterminado, pero como es relativa, esto es, con limitaciones el contrato se hace a razón de las circunstancias.

En el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, a razón de ese tipo de circunstancias que mencionamos establece las excepciones a la obligación de reinstalar al trabajador dichas limitaciones, son un inconvenientes para los trabajadores. Por otra parte el trabajador puede dar por terminada la relación

⁶² *Ibidem*, Pág. 8

laboral sin poder ser obligado por el patrón a seguir prestando su trabajo, siempre y cuando no lo haga antes de transcurrir el primer año de sus servicios para evitar incurrir el supuesto del artículo 32 en el sentido de que el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona, y en el artículo 40 nos dice: "los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año." Por lo tanto podemos decir que un trabajador puede, unilateralmente, dar por terminada la relación laboral. Un caso puede ser el de **renuncia**, otra posibilidad es que el trabajador sin justificación, deje de asistir o realizar sus labores, aún cuando en este caso el patrón puede rescindir de la relación laboral por más de tres faltas injustificadas al trabajo en un período de treinta días.

Cuando el patrón da por terminada la relación laboral sin fundarla en alguna de las causas señaladas en el artículo 53, el cual dice, *son causas de terminación de relación de trabajo ;*

I El mutuo consentimiento de las partes;

II La muerte del Trabajador;

III La terminación de la obra o vencimiento del termino o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV La incapacidad física o mental inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y

V Los casos a los que se refiere el artículo 434.

Peró para el caso de los trabajadores de confianza según el artículo 185, *el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de la perdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a las que se refiere el artículo 47.*

Dos problemas encierra esta disposición, el primero que la pérdida de confianza, no puede cumplir de un hecho subjetivo sus efectos de modo caprichoso, o sea que el patrón tiene que partir de un hecho objetivo para llegar lógicamente a concluir que el empleado no merece su confianza y así lo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación. El segundo problema se refiere a que el trabajador afectado pueda volver a su puesto de escalafón, cuando de este fue promovido para ocupar el de confianza desde luego, la Ley no dice que hacer con el trabajador que esta ocupando el puesto de escalafón. Por otra parte cuando existe un sindicato en la empresa generalmente hay una oposición absoluta para que el trabajador de confianza que la perdió se vuelva a recibir en el puesto de base.

Actualmente, se esta empleando un marco en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, los bien conocidos como **retiros voluntarios** y **jubilaciones anticipadas**, para adelgazar la planilla laboral del personal de confianza esto se hace por medio de presiones psicológicas y morales para firmar las solicitudes respectivas, como si la petición previniese realmente del trabajador. Esta es una forma de terminar con la relación laboral, y es evidente va contra la Ley, ya que ningún patrón puede obligar al trabajador a firmar las solicitudes de jubilación como tampoco de las liquidaciones de retiro voluntario los trabajadores deben ser los primeros en cuidar los intereses nacionales y de la empresa nacionalizada por Lázaro Cárdenas.

La jubilación viéndola como un derecho del patrón y una obligación del trabajador, es resultado de la elaboración del Reglamento de Trabajo, puede ser combatida en un juicio laboral, promoviendo la nulidad de esa disposición contenida en el artículo 82 del reglamento de trabajo del personal de confianza, por cuanto hace a la potestad del patrón y deber del trabajador.

Ahora bien, si el patrón aplica la jubilación obligatoria, al no configurarse en ninguna de las causales de terminación de la relación de trabajo a que se

refiere el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, ni las causales de despido a que se refiere el artículo 47 y 185 de la misma Ley estaríamos, también en presencia de un despido injustificado tendríamos que resolver la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El trabajo de confianza es un trabajo especial, como hay muchos otros, que requieren una especial atención en la ley, pero sus derechos no pueden estar más limitados que las de otros trabajadores. La ley sólo permite que en relación con la estabilidad en el empleo se pueda rescindir la relación laboral, además, por pérdida de confianza por motivo razonable y el de que no pueda formar parte del sindicato de los demás trabajadores, pero sí puede formar su propio sindicato y contratar colectivamente las condiciones de trabajo.

4.6. CONTRATO COLECTIVO DE PEMEX.

Al hablar de contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud de la cual una persona se obliga a prestar un trabajo personal y la otra lo recibe. El contrato colectivo de trabajo, es único y surte efectos en Petróleos Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios pues de acuerdo con la Ley Orgánica de PEMEX y Organismos Subsidiarios, la representación de toda industria recae en el director general, según lo establece en el artículo 13 de convenir con el sindicato el contrato colectivo de trabajo, además de estar así pactado en el encabezado del mismo.

El pacto vigente en la empresa, es producto de la diversa etapa de las relaciones laborales, así como de las justas peticiones de los trabajadores de petroleros.

Su clausulado ha evolucionado, por virtud de la dinámica sindical y la reciprocidad patronal a través de varias etapas, las primeras de origen reivindicado y posteriormente como un instrumento de equilibrio de los factores de

producción y sin una compatibilidad razonada tal como corresponde a un gremio que ha madurado y es consiente de su papel en el contexto del sindicalismo moderno y de la importancia de la industria petrolera nacional.

Para ello es preciso señalar que el primer contrato colectivo de trabajo fue celebrado en 1942 y constaba de 286 cláusulas y un convenio específico acerca de la planta que se refería a medidas de protección y seguridad en la producción de tetraetilo de plomo.

El contrato colectivo actual se integra con 258 cláusulas de las cuales por su trascendencia se analizarán algunas de ellas.

CLAUSULA 1 que estipula el campo de aplicación del instrumento normativo, tanto a Petróleos Mexicanos como a los Organismos Subsidiarios que integran la Industria Petrolera Nacional. Dentro de las definiciones contenidas dentro de esta cláusula merecen especial atención las que se refieren a los conceptos de:

PATRÓN. Petróleos Mexicanos, Pemex -exploración y Producción, Pemex -Refinación, Pemex -Gas y Petroquímica Básica, y Pemex -Petroquímica, o como se les denomine en el futuro bajo cualquier estructura jurídica, en los ámbitos de su competencia respectiva.

TRABAJADORES. Las personas físicas sindicalizadas que prestan un servicio personal subordinado al patrón, en forma material, intelectual, técnica o profesional, de acuerdo con este contrato.

SALARIO TABULADO. La cuota diaria sin prestaciones, consignada en los tabuladores.

SALARIO ORDINARIO. Es la retribución total que se percibe el trabajador

sindicalizado por sus servicios y que se integra con los valores correspondientes al salario tabulado, fondo de ahorros, (cuota fija o cuota variable), compensación por renta de casa y ayuda para la despensa. En caso de los trabajadores de turno se adiciona el concepto de tiempo extra fijo de acuerdo a lo establecido en la Cláusula 45 de este contrato.

CLAUSULA 45. Establece la jornada semanal será de 40 horas laborales de lunes a viernes, con descansos sábados y domingos.

CLAUSULA 48. Establece el pago catorcenal de los salarios de los trabajadores, lo cual se hace mediante depósitos en la institución bancaria de su preferencia, previo consentimiento otorgado por escrito.

CLAUSULA 57. Que contempla el pago del tiempo extra ocasional y el de tolerancia en donde el salario se aumenta al fondo de ahorros cuota fija, y un 60% al salario tabulado.

CLAUSULA 63. Que estipula el pago por concepto de labores peligrosas e insalubres consiste en un 100% más el salario tabulado, adicionado con la cuota fija del fondo de ahorro, más el 60% de la cuota variable del propio fondo únicamente mientras se ejecute el trabajo de acuerdo a la tabla de actividades y condiciones contenidas en la propia cláusula.

CLAUSULA DE LA 89 A LA 120. Que bajo el rubro de servicios médicos, contempla las prestaciones relativa a la prevención, pérdida, conservación y mejoramiento de la salud de los trabajadores y jubilados.

Dentro de este capítulo se contemplan las enfermedades graves, los accidentes y las enfermedades conocidas como riesgos de trabajo. El servicio médico es proporcionado por la misma institución a través de un red de establecimientos que comprenden:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

96

- Hospitales Centrales en México Distrito Federal.
- Hospitales Regionales en Reynosa, Madero Tamaulipas; Poza Rica y Minatitlan Veracruz; Salamanca Guanajuato y Villa Hermosa Tabasco.
- Consultorios distribuidos a lo largo y ancho del Sistema Petrolero Nacional y en los Estados de mayor presencia Petrolera y;
- Servicios Subrogados.

Todo el personal científico profesional y técnico, instalaciones, equipo y elementos terapéuticos, corren a cuenta del presupuesto de la empresa esto es lo proporciona directamente Petróleos Mexicanos, por lo cual existe una gerencia de servicios médicos a nivel central o corporativo, en la que no intervienen los empresarios subsidiarios. Por cuanto hace a los casos de accidentes de trabajo el contrato colectivo de trabajo, establece una serie de provisiones entre estas, la atención inmediata, traslado, la emisión del diagnostico provisional en el reporte de accidente, certificación de grado de incapacidad, suministro de todos los médicos quirúrgicos y terapéuticos que la ciencia indique, expedición de certificado médico y de defunción (en su caso), así como tiempo probable de curación e intervención de los médicos del sindicato como medida de verificación de la atención recibida por los trabajadores entre otros. En caso de que los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo y que a juicio de los médicos necesite salir de su centro de trabajo o de su residencia para recibir atención médica en otro lugar, percibirá las cuotas por completo de viática que señala en la cláusula 129. Los trabajadores transitorios víctimas de una enfermedad o accidente no profesional, que estén incapacitados para trabajar tendrán derecho a atención médica y medicinas al 100% de sus salarios ordinarios durante un periodo de 105 días. Pero en caso de fallecimiento proveniente de accidentes o enfermedades no profesionales los deudos tienen derecho, al pago del importe de 125 días de salario ordinario por concepto de gastos financieros y dicha suma no podrá ser inferior a \$5 800.00.

Los trabajadores petroleros, gozan de un seguro de vida a partir del primer día de trabajo que va desde 20 meses de salarios, hasta los 24 años de servicios y

hasta 35 meses de salario, con la antigüedad fuera de 45 años o más, a través de Aseguradora Hidalgo. También nos habla de la jubilación por incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo, se otorga a los afectados un 70% de su salario o más siempre y cuando acredite haber laborado cuatro años por lo menos. En cuanto a la jubilación por incapacidad permanente para el trabajo derivada de riesgo no profesional, en estos casos cuando el trabajador justifique una incapacidad para desempeñar su puesto de planta o cualquier otro derivado de una causa diversa o un riesgo profesional y que no pueda ser reacomodado de acuerdo al contrato colectivo tendrá derecho a ser jubilado siempre que acredite un mínimo de 20 años de servicios.

Finalmente, una vez que analizamos algunas de las cláusulas más interesantes para esta tesis, nos hemos dado cuenta de que solo nos habla el contrato colectivo de trabajo, de algunos derechos y obligaciones tanto para la empresa como para los trabajadores, además de que no se habla de los trabajadores de confianza sino únicamente de los trabajadores sindicalizados.

4.7. REGLAMENTO INTERNO DE PEMEX

Este es uno de los temas más importantes de esta investigación, ya que conforme a los artículos 73 fracción X y 123, de la Constitución reservan al Congreso de la Unión la facultad exclusiva de legislar en materia de trabajo, facultad que es indelegable por no estar expresamente autorizada, ya que la autoridad puede hacer lo que la ley expresamente señale; en cambio el gobernado puede hacer todo aquello que la Ley no le prohíba. En tal virtud es inconstitucional la facultad reservada al Director General de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, aprobada precisamente por el Congreso Federal. La facultad otorgada al patrón para expedir *el reglamento de trabajo del personal de confianza*, contraviene a la Constitución, por que las normas de trabajo sólo pueden ser expedidas por dicho Congreso, sin que este autorizado por la Constitución para ceder esa facultad legislativa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por otra parte esta facultad choca con lo establecido en una norma de igual jerarquía, por lo que se trata de un conflicto de leyes que debe resolverse a la luz de la Constitución, como la Ley Suprema, ya que La Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo V, del Título Séptimo, en su artículo 424 fracción I, establece que el reglamento interior del trabajo debe ser formado por una comisión mixta de representantes de trabajadores y del patrón, es decir se trata de un documento normativo bilateral, sometido a la voluntad de ambas partes. No es posible que las normas de trabajo las imponga unilateralmente el patrón, por que en este caso, no es la autoridad la que expide el reglamento sino el contratante, que en las relaciones de trabajo tiene carácter privado, como cualquier particular, el patrón no puede ser juez ni parte, por ello el reglamento de trabajo para el personal de confianza, que impone la obligación al trabajador de jubilarse, es inconstitucional y una aberración jurídica, ya que un derecho, en su sentido subjetivo como facultad o potestad de un individuo, no puede ser impuesto, porque entonces estaríamos frente a una obligación.

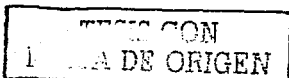
El Reglamento de Trabajo Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, contiene los ajustes que se considera necesario efectuar, tomando en cuenta la dinámica de las relaciones de trabajo bajo las facultades que le concede la Dirección General en su artículo 13, fracción III de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

Dicho reglamento, en su artículo 1º nos dice: *"Las disposiciones del presente Reglamento, se aplican al personal de confianza que en la República Mexicana, preste servicios personales subordinados a los organismos que integran la Industria Petrolera Estatal, a quienes en lo sucesivo se les denominará genéricamente como el patrón y continuación se relacionan."*

- a) *Petróleos Mexicanos*
- b) *PEMEX -Explotación y Producción*
- c) *PEMEX -Refinación*
- d) *PEMEX - Gas y Petroquímica Básica*
- e) *PEMEX - Petroquímica.*

Y en el artículo 3º que los Organismos citados anteriormente, son considerados como personal de confianza además, de los contratados en los términos de dicho reglamento que no les resulte aplicable las disposiciones del contrato colectivo de trabajo celebrado por **Petróleos Mexicanos**. Así mismo en el artículo subsiguiente nos señala que este reglamento se regirá por la Ley Federal del Trabajo, las normas que de estos emanen y por el contrato individual del trabajo.

En el capítulo II del mismo reglamento, nos señala acerca de la duración de la relación laboral la cual será por obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar o por tiempo determinado y a falta de estipulación la contratación, será por tiempo indeterminado tal y como lo señala la Ley Federal del Trabajo. En el capítulo III, nos habla acerca de la contratación en el cual nos marca en su *artículo 10*, el personal de confianza, no podrá formar parte del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 183, de la Ley Federal del Trabajo. El ingreso de un trabajador sindicalizado a un puesto de confianza, implica la aceptación expresa de someterse a las disposiciones de este reglamento y su separación permanente o provisional del sindicato, según se trate de movimientos definitivos o temporales. Al igual que en la Ley se señala en su artículo 183, *los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.* En la primera parte de este precepto se pretendió justificar que los



trabajadores de confianza están tan vinculados con los empresarios que no pueden formar parte de sus sindicatos, uno de sus principales fines es la defensa de los intereses obreros frente a los empresarios.

En el siguiente capítulo nos habla acerca de las condiciones de trabajo del personal de confianza que corresponderán a la naturaleza, importancia y resultados de los servicios que preste, así como a sus cualidades de cumplimiento, disciplina adhesión y lealtad institucional. En ese mismo capítulo nos habla de la jornada de trabajo y días laborales en el cual nos menciona que la jornada de trabajo del personal de confianza será de 40 horas a la semana, durante la cual estará a disposición del patrón para prestar sus servicios bajo la dirección y la subordinación de éste en función a las condiciones específicas de las labores del centro de trabajo o del lugar en que se desarrollen las tareas. En los capítulos siguientes nos hablan acerca de las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores de confianza, como serían *fondos de ahorro ayuda para las despensas, renta de casas, aguinaldo, canasta básica de alimentos* por mencionar algunas.

En el capítulo XIII nos menciona acerca de la asistencia jurídica, es decir cuando un personal de confianza sea privado de su libertad por disposición de las autoridades judiciales o administrativas, como consecuencia única y directa del cumplimiento de las labores que corresponden a su puesto o por obedecer ordenes de sus superiores en relación con el trabajo contratado, el patrón le proporcionará a través de sus abogados, asistencia jurídica y cubrirá el importe de prima de fianzas, cauciones, pasajes y gastos originados por el proceso; además de sus salarios ordinarios, otorgará una compensación que se sujetará a las normas relativas aplicables a todo el personal de la institución hasta que obtenga su libertad caucional o definitiva y pueda reintegrarse al servicio. Pero si resulta que la prisión o arresto tuvo como origen causas distintas a las antes señaladas, el patrón recuperará las erogaciones efectuadas, y se procederá como señala la Ley a la suspensión o rescisión del contrato individual de trabajo según sea el caso.

Aquí lo que nos señala el reglamento, es que le va a brindar una protección al trabajador por medio de sus abogados sin costo alguno siempre y cuando haya sido en cumplimiento de su trabajo. El capítulo siguiente nos habla acerca de la terminación de los servicios que puede ser por renuncia en el cual el trabajador puede renunciar en cualquier tiempo de su trabajo, de la jubilación que será por vejez o incapacidad total y permanente para el trabajo, por último nos dice las prestaciones que este tiene en caso de fallecimiento.

Por consiguiente es evidente que el reglamento otorga muchas prestaciones al trabajador, pero no garantiza que siempre va a tener un trabajo un puesto seguro aún cuando este cumpliendo con su trabajo, ya que tiene la desventaja de que el patrón pierda la confianza y se termine la relación laboral es por ello que es necesario hacer reformas a nuestra Ley Federal del Trabajo.

4.8. PROPUESTAS PARA QUE SE REFORME LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SU TITULO SEXTO CAPITULO II, EN SUS ARTICULOS 185 Y 186.

Se dice que en el año de 1962, a iniciativa del presidente Don Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, para otorgar a todos los trabajadores mexicanos la garantía de su estabilidad en el empleo. Dichas fracciones, por supuesto no se refieren para nada a los trabajadores de confianza, sin embargo cuando fueron reglamentadas por la Ley del Trabajo se estipuló en el **artículo 49**. *"El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes; ...Fracción III, En los casos de los trabajadores de confianza."* Así pues esta fracción también excluye y deja sin la protección constitucional a los trabajadores de confianza, convirtiéndolos en los trabajadores más desprotegidos de nuestro derecho laboral.

Con ello y mediante el pago de la indemnización constitucional correspondiente, cualquier patrón esta en posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo que lo une con un trabajador de confianza, y sin necesidad de someterse al arbitraje de la Junta ya que esta por la ley eximido de la obligación de reinstalar a esa clase de trabajadores, lo que nos hace pensar que muchos de los trabajadores de confianza lo redesean es conservar su trabajo y no la indemnización constitucional que se les deposita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo anterior propongo, que es conveniente reformar los artículos **185** y **186** del Capítulo II. Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo que nos dice:

Artículo 185. El patrón podrá rescindir de la relación de trabajo si existe un motivo razonable de la pérdida de confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión del artículo a las que se refiere el artículo 47. El trabajador de confianza podrá ejercitar acciones a que se refiere el Capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

La propuesta es que se reforme y quede de la siguiente manera:

Reforma al Artículo 185. *El patrón podrá rescindir de la relación de trabajo siempre y cuando sea por causas justificadas, de rescisión a que se refiere el artículo 47.*

En caso de pérdida de confianza del patrón hacia el trabajador, podrá destituirlo del puesto que ocupa, teniendo el trabajador el derecho a que se le indemnice o se le reinstale.

EFECTO CON
FALLA DE ORIGEN

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

Reforma al Artículo 186. *En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a el, salvo que exista causa justificada para su separación.*

Y en caso de que los trabajadores de confianza no hayan trabajado anteriormente, tendrán el derecho a solicitar un puesto dentro de la misma empresa o establecimiento.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Nuestro primer capítulo de esta investigación, nos hace un análisis de como surge el Derecho del Trabajo, ya que es necesario saber los antecedentes, se dice que nuestros trabajadores antiguamente, no eran protegidos y se les consideraba como cosas, por lo cual surgieron grandes movimientos revolucionarios y se empezaron a crear leyes para protegerlos las cuales nunca fueron respetadas.

SEGUNDA. Por lo tanto fue hasta la segunda mitad del siglo XIX, cuando surgió un movimiento obrero, el cual provoco hasta huelgas, para que fueran respetados los derechos de los trabajadores, que claro fue muy difícil hacerlos valer, ya que los patrones estaban muy acostumbrados al sistema gremial que existió en la época de la Colonial, pero gracias a que hubo muchas ideas socialistas e ilustración se fue poniendo orden a los abusos que había en el trabajo.

TERCERA. Una vez que se crearon las primeras leyes, que protegían a los trabajadores se fueron modificando poco a poco, hasta crear el artículo 123 Constitucional, el cual habla todo un capítulo de los trabajadores y patrones y fue hasta 1865, cuando se creó la primera Ley del Trabajo, luego fue la de 1931, y finalmente se creó la que nos rige en la actualidad la Ley Federal del Trabajo, de 1970, la cual nos habla del trabajador de confianza en un capítulo especial con el propósito de protegerlo jurídicamente, pero sólo fue teóricamente ya que prácticamente no se le dio un tratamiento preferencial, sino por el contrario se limitó la mayoría de sus derechos que habían adquirido con la Ley de 1931.

CUARTA. El capítulo segundo, se refiere a todos los conceptos del Derecho del Trabajo, es decir va a definir bien quienes son los sujetos que participan en una relación laboral como lo que es un trabajador, así como los diferentes tipos de trabajadores, ya que pueden ser estos permanentes que son

los que realizan un trabajo necesario para la subsistencia de la empresa, en otras palabras son los bien conocidos como de base o de planta y de temporada. Y existe otra clasificación, que son los transitorios es decir este tipo de trabajadores, son ocasionales ya que pueden existir en sustitución temporal de algún trabajador de planta y la clasificación principal de esta tesis los **trabajadores de confianza** donde daremos una clara definición de este tipo de trabajadores. Al igual que la definición del patrón y los tipos que lo representan.

QUINTA. También analizamos a los sujetos laborales colectivos, que se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas, cuyo fin es dar a conocer las condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas. Así mismo sabremos que son los sindicatos, las Federaciones y las Confederaciones.

SEXTA. Más adelante hablamos acerca de la responsabilidad, que tiene tanto el trabajador como el patrón; la estabilidad que tiene un trabajador que puede ser esta absoluta o relativa, según la función que este realice como en el caso de los **trabajadores de confianza** que no gozan de una; también hablaremos acerca de los organismo descentralizados ya que es muy importante aquí PEMEX.

SEPTIMA. En el capítulo tercero, hablamos de la relación laboral, es decir su relación jurídica que tienen los patrones con los trabajadores y viceversa, ya que muchas de las veces la relación comienza a través de un contrato de trabajo, que puede ser individual o colectivo, diremos como se crea dicho contrato que van a fijar las condiciones de trabajo.

OCTAVA. Por lo tanto, fue importante hablar de los derechos que la Ley le concede a los trabajadores, al igual que también les asigna obligaciones, que este debe cumplir ante su patrón y viceversa los derechos y obligaciones que tiene el patrón con sus trabajadores, ya que estas son muy importantes

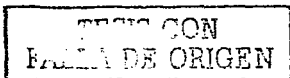
porque para obtener estos derechos y hacer que los patrones cumplieran con sus obligaciones tardaron muchos años y hubo varias generaciones luchando por las opresiones que sufrían antes los trabajadores no podían pasar por desapercibidas.

NOVENA. Y un tema que no podía faltar, es el Reglamento Interior de Trabajo de PEMEX, ya que son medidas que tienen que aceptar tanto el patrón como los trabajadores para el buen funcionamiento de la empresa. Por consiguiente para terminar este capítulo, de la relación jurídica es necesario tener un conocimiento de las diferentes formas en que se puede dar por concluida la relación de trabajo.

DECIMA. En el cuarto y último capítulo hablamos de la protección a los derechos de los trabajadores de confianza en PEMEX, ya que estos sufren al igual que todos los trabajadores de confianza, las violaciones a sus derechos hablamos de los pocos derechos que les otorga la ley, a este tipo de trabajadores que son los que mas obligaciones y responsabilidades tienen hacia el patrón y no gozan ni siquiera de una estabilidad absoluta en su trabajo.

DECIMO PRIMERA. Se analizaron las obligaciones que este tipo de trabajadores tiene a su cargo, así como su jornada laboral que señala la ley y a la cual son sometidos, ya que por ser de confianza no gozan de un horario fijo de trabajo. Por consiguiente te hablo de cómo son sometidos a los retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas para adelgazar la planilla laboral de los trabajadores de confianza en PEMEX.

DECIMO SEGUNDA. Por lo tanto fue necesario que se hablara de su Contrato Colectivo de PEMEX, señalando las cláusulas más importantes de dicho contrato, al igual que su Reglamento Interior de PEMEX, ya que este nos dice las condiciones de trabajo por las cuales se van a regir dichos trabajadores y patrones.



DECIMO TERCERA. Finalmente se mencionan las propuestas para que se reforme la Ley Federal del Trabajo en su Título Sexto Capítulo II, en lo que respecta a los artículos 185 y 186 que nos habla de los trabajadores de confianza, para que estos tengan cuando menos protección, en cuanto a su estabilidad y gocen de los mismos derechos que los demás trabajadores.

DECIMO CUARTA. El contenido de la propuesta, es que se reformen dichos artículos para que el trabajador de confianza tenga una protección y en caso de que se acabe la confianza por parte del patrón, a este se le reinstale en un nuevo puesto en caso de que no haya trabajado con anterioridad, ó siga en el puesto que ocupaba antes de que se le asignará el de confianza.

DECIMO QUINTA. Quedando de la siguiente manera, dicha propuesta;

Artículo 185 El patrón podrá rescindir de la relación de trabajo, si existe un motivo razonable de la pérdida de confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión del artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar acciones a que se refiere el Capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

Y la **Reforma al Artículo 185** sería; El patrón podrá rescindir de la relación de trabajo siempre y cuando sea por las causas justificadas, de rescisión a que se refiere el artículo 47.

En caso de pérdida de confianza del patrón hacia el trabajador, podrá destituirlo del puesto que ocupa, teniendo el trabajador el derecho a que se le indemnice o se le reinstale.

Artículo 186. En el caso a que se refiere el artículo anterior de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a el, salvo que exista causa justificada para su separación.

TRABAJADORES CON
FALLA DE ORIGEN

Reforma al Artículo 186. En el caso a que se refiere el artículo anterior de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a el, salvo que exista causa justificada para su separación.

Los trabajadores de confianza que no hayan trabajado anteriormente, tendrán el derecho a solicitar un puesto dentro de la misma empresa o establecimiento.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO OLEA, Miguel. Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial Marcial Pons, España, 1980.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México 1985.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Omeba, 1968.

CABANELLAS, DE LA CUEVA Y Claudia. Diccionario de Derecho Laboral. Heliasta, Buenos Aires, 1998.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con... fianza. Editorial Trillas, México, 1982.

CHAVÉZ OROZCO, Luis. Historia Económica y Social de México. México, 1831.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, México, 1985.

DE BUEN Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, 5ª Ed., Editorial Porrúa, México 1984.

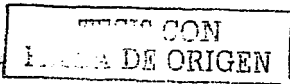
DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Editorial Delma, Vol. I, Buenos Aires, 1968.

DE LA CUEVA Mario. Derecho del Trabajo Mexicano. Tomo I y II Editorial Porrúa, México, 1945.

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, 1999.

DE VEALI, Mario. Derecho de la Estabilidad de la Empresa. Derecho del Trabajo, 1944.

GARRIDO, RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Editorial OXFORD. UNAM, México 1961.



GOMES-GOTTSCHALK Y BERMUDEZ. Curso de Derecho del Trabajo. Tomo I, Editorial Cárdenas, México, 1979.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 4ª edición, Editorial Porrúa, México, 1977.

PASTOR, Rouaix. Génesis de los Artículos 27 y 123, de la Constitución Política de 1917, 2ª edición, México 1959.

RIVERA MARIN, Guadalupe. El Movimiento Obrero en México. La vida Social, México, 1961.

ROUSSOMANO MOZART, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. 3ª edición, Editorial UNAM, México, 1983.

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

SANTOS AZUELA, Héctor. Curso Inductivo del Derecho Sindical y del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1990.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1864, México, 1064.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1977.

LEGISLACIONES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. SISTA, México, 2003.

Ley Federal del Trabajo. SISTA, México, 2003.

Ley Federal del Trabajo al Servicio del Estado. SISTA, México, 2003.

Ley Orgánica de Administración Pública Federal, ISEF, México, 2002.

Suprema Corte de Justicia de la Nación
Jurisprudencias.