



1.7
24

320809

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

**PLANTEL TLALPAN
ESCUELA DE DERECHO**

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**ANALISIS DE LA
SITUACION JURIDICA DE
LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MICAELA OFELIA VAZQUEZ ALARCON

México, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1988



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.

INDICE

ANALISIS DE LA SITUACION JURIDICA DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA

	Página
INTRODUCCION	1.

CAPITULO I

RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

A) El Contrato de Trabajo	4.
B) Relación de Trabajo	15.
C) Trabajador, Concepto	19.
D) Patrón, concepto	21.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL DERECHO OBJETIVO

A) Organización Internacional del Trabajo, 1919.	23.
B) El Derecho Belga, Ley de 1921	32.
C) El Proyecto de Ley de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo de 1925.	37.
D) El Trabajador de Confianza en la Ley Federal del Trabajo de 1931	40.

CAPITULO III
 NATURALEZA JURIDICA
 DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

A)	Concepto Legal de los Trabajadores de Confianza.	44.
B)	Concepto Doctrinario de los Trabajadores de Confianza.	49.
C)	Disposiciones Legales sobre Trabajadores de Confianza.	55.
D)	Los Trabajadores de Confianza en el Contrato Colectivo	56.
E)	Los Trabajadores de Confianza en la Asociación Profesional	59.
F)	Los Trabajadores de Confianza en el Reparto de Utilidades.	60.
G)	Rescisión del Contrato de Trabajo de los Trabajadores de Confianza.	63.
H)	Pérdida de la Confianza a los Trabajadores de Confianza	66.

CAPITULO IV
 ENUMERACION DE LAS FUNCIONES
 DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

A)	Dirección	71.
B)	Inspección.	77

	Página
C) Vigilancia.	78.
D) Fiscalización	81.
E) Trabajos Personales del Patrón.	81.

CAPITULO V

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA ASOCIACION PROFESIONAL

A) Antecedentes de la Asociación Profesional	87.
B) Concepto de Sindicato	98.
C) Requisitos de Fondo y Forma para la Constitución de un Sindicato	104.
D) Requisitos de los Trabajadores para ser miembros de un Sindicato	110.
E) Los Trabajadores de Confianza y su Derecho a -- Sindicalizarse.	113.
CONCLUSIONES.	120.
BIBLIOGRAFIA.	

INTRODUCCION

La intención del presente trabajo de investigación es -- precisamente como el título lo indica hacer un Análisis de la Situación Jurídica de los Trabajadores de Confianza dentro de la Legislación Laboral mexicana, sin desaprovechar la oportunidad de hacer propuestas y sugerencias que pudieran, en un momento dado, mejorar la situación laboral de estos trabajadores.

En el contenido de este trabajo podrán aclararse las --- dudas y encontrar respuesta a las preguntas referentes a los trabajadores de confianza que pudiesen tener quienes no dominan este tema o que desconozcan la materia. Consideramos --- principalmente que servirá de guía y base para todos aquéllos que quieran llegar a conocer a fondo el tema de estos trabajadores denominados de confianza.

Para la realización de este trabajo se hizo una recopilación de las opiniones y posturas de algunos de los más respetables tratadistas del Derecho Laboral, respecto a lo que de los trabajadores de confianza señala nuestra Ley Federal de Trabajo.

Para poder entender la situación jurídico-laboral de --- estos trabajadores, nos permitimos, por considerarlo necesario, partir de la base de la Relación de Trabajo, analizando-

el Contrato de Trabajo, así como los conceptos de trabajador y patrón, respectivamente.

También se incluyen los antecedentes que de los trabajadores de confianza encontramos en el derecho objetivo, es decir, dónde y cuándo se acuñó el término de "trabajadores de confianza", antes de que fueran incluidos en nuestra legislación laboral.

Durante la búsqueda del tema ha investigado, analizado y desarrollado para presentarlo como trabajo de tesis, fue este uno de los más ignotos de entre otros previamente seleccionados, convirtiéndose este descubrimiento en uno de los motivos por los que se eligió a los trabajadores de confianza como tema del presente trabajo.

Se señala como tema ignoto en virtud de una encuesta que se realizó y por los resultados obtenidos no fue nada difícil llegar a esta conclusión. Algunas de las preguntas que se formularon fueron las siguientes: quiénes son los trabajadores de confianza; cuáles son sus funciones; cómo se encuentran estos trabajadores respecto a sus derechos con relación a los demás trabajadores de la empresa; si adquieren dicha categoría por el libre albedrío del patrón y si este está facultado para ello; si tienen o no derecho a sindicalizarse, y todo un sinnúmero de preguntas que se desprenden de estos trabajadores denominados de confianza.

Contadas son las propuestas que en el contenido de este trabajo se encontrarán, pues más que reformar o cambiar los artículos que de los trabajadores de confianza encontramos en la Ley Federal del Trabajo, la intención es de informar, orientar y auxiliar a todos los interesados en el ya tantas veces mencionado tema. Sin embargo, las propuestas hechas tienen un fundamento en Derecho y lógicamente su razón de ser, como en su oportunidad se señala.

Sería una satisfacción completa si se cumple con los fines fijados y trazados, mismos que se establecieron desde el principio de la realización de este trabajo. Cabe señalar que nunca se pretendió descubrir o inventar el hilo negro, y todo lo aquí señalado fue en base a Derecho y gracias a la Doctrina. Que quede este esfuerzo como un pequeño y humilde homenaje a todos los estudiosos del Derecho, y como respuesta del agradecimiento por sus aportaciones para el mejor entendimiento y aprovechamiento de los derechos de la clase trabajadora.

CAPITULO I

RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

- A) EL CONTRATO DE TRABAJO.
- B) RELACION DE TRABAJO.
- C) TRABAJADOR, CONCEPTO.
- D) PATRON, CONCEPTO.

A) EL CONTRATO DE TRABAJO.

La palabra contrato proviene del latín "contractus", cuyo significado es estrechar, hacer pacto; es decir, se refiere a la unión de voluntades para crear una situación específica.

De acuerdo con la propia naturaleza el contrato es un acto jurídico bilateral; es decir, que no basta con la expresión de voluntad de una de las partes, sino que se requiere que esta voluntad sea recíproca entre las partes que en el intervengan.

Un factor importante dentro de la expresión de la voluntad es que esta se manifieste libremente, es decir, que no esté sujeta a presiones de orden físico o moral que la puedan viciar.

Es esencial para la celebración de un contrato, que las partes que en el intervengan sean jurídicamente capaces de obligarse, es decir que si están exceptuadas por la Ley, como por ejemplo los interdictos o los menores de edad no podrán celebrar el contrato por sí mismos, necesitarán de la autorización de su tutor.

Ahora bien, en cuanto al objeto, este debe caer dentro del ámbito jurídico, es decir que los objetivos del contrato deben ser posibles de proteger por el Derecho.

En cuanto a la forma de los contratos, la Ley indica la forma en que deben celebrarse y esta varía de acuerdo al contrato que se vaya a celebrar. Los contratos pueden ser expresos o tácitos

Una vez que hemos señalado de una manera general y breve los requisitos más importantes de la figura jurídica denominada Contrato, pasaremos a referirnos específicamente a uno de los múltiples contratos que existen y que es el que especialmente nos interesa: El Contrato de Trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo nos señala en su Título Segundo "Relaciones Individuales de Trabajo", Capítulo Primero, Artículo 20, segundo párrafo: "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".

Tomando como punto de partida la definición que nos da la Ley, del contrato de trabajo, veremos las diferentes posturas que existen dentro de la Doctrina.

El maestro Jesús Castorena⁽¹⁾ sostiene que de acuerdo a la definición del artículo 20, los elementos sustanciales del contrato de trabajo son dos: 1° - Prestación de servicios personales de una persona a otra y, 2° - La remuneración que ésta

(1) Castorena, Jesús. Manual de Derecho Obrero. pp. 55,56

paga a aquélla a cambio de esos servicios.

Define el contrato de trabajo como "Todo convenio, por virtud del cual y para la producción más o menos permanente o la satisfacción de una o varias necesidades permanentes, una persona se obliga a prestar los servicios propios de su "profesión" a otra, bajo su dirección y a cambio de una remuneración en dinero".

Continúa diciendo que "la permanencia de la necesidad y no otra cosa es la que determina la prestación de servicios - bajo la forma de contrato de trabajo, y es esa permanencia la que señala los caracteres de dependencia económica y técnica - que hasta hace poco se daban como los elementos específicos - del contrato de trabajo. En resumen, los elementos de permanencia y prestación del servicio bajo la dirección del que -- los recibe, dan su carácter específico al contrato de trabajo"

"Nótese bien que hablamos de permanencia de la necesidad, y no de permanencia del trabajo, y por permanente entendemos no lo inacabable, sino lo que dura, nada más".

Coincidimos con el maestro Jesús Castorena, en que la -- permanencia de la necesidad es la que determina la prestación de los servicios, pero dicha necesidad puede ser de ambas partes, es decir, el trabajador necesita percibir ingresos los - cuales obtendrá por medio de la prestación de su trabajo y, -

por otro lado, el patrón necesita de la prestación de un trabajo para sacar adelante su producción y de esa forma obtener utilidades, los dos tienen necesidad, sólo que de diferente manera.

El maestro Guillermo Cabanellas⁽²⁾ define al contrato de trabajo como: "Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente, cabe definirlo así: 'El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra'".

Nos dice también que: "La doctrina coincide ya en apreciar en el un contrato 'sui-generis', los requisitos son:

- a) Capacidad de las partes.
- b) Consentimiento.
- c) Objeto, de una parte el trabajo que se presta o utiliza; y de otra, el salario que se abona por la cesión de actividad.

Son varios más, los requisitos que hacen relación con este contrato donde predomina de manera efectiva el intervencionismo Estatal; de tal modo, que todo el queda regido por -

(2) Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo I. p.513

disposiciones legales. Se ha reducido en extremo la autonomía de la voluntad y, por tanto, la libertad contractual".

El maestro Cabanellas señala dos elementos que son importantes: 1° es que la prestación de servicios debe ser de una manera continuada y el 2° es que la compensación debe ser equitativa; consideramos que este elemento es justo y necesario.

Miguel Cantón Moller⁽³⁾, con la intención de ahondar más en el tema, cita al maestro Mario de la Cueva "El contrato individual de trabajo continúa siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón evidente de que es la que determina la aplicación del Derecho del Trabajo; las categorías de patrono y trabajador sólo pueden entenderse en función de él.

Por otra parte, el Derecho del Trabajo, según lo dicho en varias ocasiones tiende a proteger inmediatamente a la persona física y a su familia cuando aquél es sujeto del contrato de trabajo, de tal manera que la organización colectiva, sindicato, contrato colectivo, huelga, etc., no son sino medios para el logro de aquella finalidad".

Según el Dr. Mario de la Cueva, basta el hecho de la ---

(3) Cantón Moller, Miguel. Los Trabajos Especiales de la Ley Laboral Mexicana. p. 6.

prestación de un servicio personal, independientemente de la fuente que le de origen, para que se aplique la legislación del trabajo.

El maestro Mario de la Cueva, señala que: "Es preciso - distinguir el contrato de trabajo, acuerdo de voluntades para la producción de determinados efectos jurídicos queridos por las partes y la relación individual de trabajo, que es - el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para el trabajador y el patrono, del simple hecho de la prestación - del servicio". (4)

El maestro Alberto Trueba Urbina, tiene un concepto del contrato de trabajo con carácter social y de clase, y esto - lo podemos constatar en su libro⁽⁵⁾, al respecto dice: "La - teoría del contrato de trabajo en la Legislación Mexicana, - se funda en los principios de Derecho Social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido - en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad.

El contrato de trabajo es un "genus novum" en la ciencia jurídico-social de nuestro tiempo".

(4) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. p.479

(5) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. pp. 276, 278.

Dice también que "El contrato, ya sea expreso o tácito - genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social, consignando en la Legislación de trabajo así - como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y - que se supone que es superior a la ley, en prestaciones favorables al trabajador".

Al referirse específicamente al artículo 20, de la Ley - Federal del Trabajo, señala que: "Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y relación de trabajo, aún cuando en la Ley se define - primero la relación, que en todo caso siempre provendrá del - contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, --- pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere - siempre el consentimiento del patrón, ya que las relaciones - laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el - propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos - efectos jurídicos.

"La Doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia que discrimina a los trabajadores en el sentido de que - sólo hay contrato de trabajo cuando existe 'subordinación', - es contraria a la Teoría del artículo 123 Constitucional, y - proviene de la falta de estudio del proceso de formación del - mencionado precepto.

Lo mismo le ha ocurrido a los tratadistas y al propio -- legislador ordinario. A la luz de la Teoría Integral se advierte el error".

El Dr. de la Cueva y el Maestro Trueba Urbina, coinciden en que de la prestación de un servicio personal se desprende la obligación del patrón a cumplir con todas las normas de la Legislación Laboral y de una manera intrínseca la Ley laboral entra a proteger al trabajador garantizando y asegurando todos los derechos que como tal tiene.

El derecho del trabajo es un derecho de clase, y por lo tanto siempre velará por que se respeten y ejerzan los derechos de la clase trabajadora y lo hace valer por medio de la Legislación laboral.

El Lic. Euquerio Guerrero, nos hace saber que "coincide con el maestro Guillermo Cabanellas, al afirmar que si pretenden darse un vínculo jurídico sin que medie la voluntad, es lo mismo que creer que del vacío pueda extraerse la materia". (6)

Continúa diciendo: "La prestación del servicio debe ser personal, y así lo exige no sólo nuestra doctrina nacional -- sino también la extranjera".

Señala, además, que "La subordinación jurídica es la ca-

(6) Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, pp: 45, 46 y 47.

racterística más importante, como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes. Un hombre puede prestar a otro servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en los contratos de obra, en los servicios profesionales, en los de comisiones mercantiles, etc."

Al referirse a la Ley laboral de 1931 señala que "La Ley anterior nos habla de dos conceptos: dirección y dependencia, lo que se prestó a que los tratadistas especularan acerca de que la dirección se refería a la facultad del patrón para ordenar como el trabajo debería hacerse y como realizarlo, y la dependencia tenía un sentido económico, puesto que a través del salario el trabajador dependía de su patrón. Estos razonamientos no eran correctos del todo, pues un individuo puede prestar servicios a distintos patrones y la dependencia económica no podía atribuirse a uno de ellos.

Una persona teniendo rentas o elementos propios celebre un verdadero contrato, y no exista la dependencia económica que se ha pretendido invocar.

Tampoco puede tratarse de la dirección solamente, ya que el patrón no es meramente un maestro, sino que necesita que el obrero quede sujeto a su autoridad".

En la práctica se habla de un contrato de trabajo cuando

el patrón tiene el derecho de ordenar al trabajador que ejecute ciertas labores según los términos de la contratación y el trabajador por su parte, está obligado legalmente a obedecer las órdenes de su patrón. La negativa del trabajador produce consecuencias tan serias, como la rescisión de su contrato de trabajo, según lo establece la Ley.

El Lic. Euquerio Guerrero, cita en su libro señalado anteriormente, a Guillermo Cabanellas y a Mario Devcali⁽⁷⁾: --- "Cuando se trata de determinar si un contrato tiene el carácter de laboral o no, además de tomar en cuenta de modo principal la característica de la subordinación jurídica, estudian las labores, los salarios, horas de trabajo y demás relaciones del supuesto trabajador con el supuesto patrón para finalmente concluir con la suma de tales resultados, en el sentido de si está en presencia verdadera de un contrato de trabajo".

El Lic. Euquerio Guerrero menciona la subordinación jurídica como la característica más importante del contrato de trabajo. No coincidimos del todo con esa postura; cierto es que esta característica es importante en virtud de que nace con el contrato de trabajo, pero no es el único elemento que se da con la celebración del contrato, ya que como él mismo lo señala se debe tomar en cuenta otros elementos, como por ejemplo: los salarios, la jornada de trabajo, etc.

(7) Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, -- p.47

Otro punto de vista es el del maestro Baltazar Cavazos⁽⁸⁾ para él el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Y también afirma que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio.

Sostiene además, que en la práctica se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral y esto es cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente, pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.

Estamos de acuerdo en que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, exista o no contrato de trabajo.

Ahora bien, tomando en cuenta las diversas opiniones de la Doctrina, podemos concluir que el contrato de trabajo requiere de ciertas características que le son esenciales, las cuales a continuación señalamos:

1.- El trabajo o servicio debe ser personal. Es decir, que se trata de los servicios de una persona denominada trabaja-

(8) Cavazos, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. - - p. 109.

dor, a otra denominada patrón y esta persona puede ser física o moral.

2.- Prestación de trabajo; esta consiste en el esfuerzo personal, o sea desgaste físico o mental, por parte del trabajador. Cabe señalar que sólo se contrata el trabajo, el esfuerzo personal y sus resultados, pero no la persona del trabajador.

3.- Subordinación jurídica. Consiste en que el trabajador debe cumplir y seguir las instrucciones, así como la dirección del patrón en el lugar y tiempo que éste señale, pero sin violar la ley.

4.- Pago de un salario. De no existir esta característica, se podría caer en las figuras de esclavitud o servidumbre. A la prestación de un servicio corresponde por Ley, recibir un salario, mismo que le corresponde al patrón entregarlo.

Resumiendo, diremos que el contrato de trabajo viene a garantizar los derechos de la clase trabajadora, legalmente es el punto de partida para hacer valer los derechos que la Ley laboral otorga a los trabajadores.

B) RELACION DE TRABAJO.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala: ---
"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el -

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

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

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

Ahora bien, el artículo 21 de la misma Ley nos señala -- que se presumen la existencia del contrato y de la relación -- de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que -- lo recibe.

Podemos desprender del artículo 20 y, específicamente, de su primer párrafo, tres elementos que nos dá para poder determinar una relación de trabajo:

- 1.- Prestación de un trabajo personal.
- 2.- Subordinación.
- 3.- El pago de un salario.

El Dr. Mario de la Cueva⁽⁹⁾ nos dá su opinión al respecto: "La relación individual de trabajo, es el conjunto de ---

(9) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, - - p. 479

derechos y obligaciones que derivan, para el trabajador y el patrono, del simple hecho de la prestación del servicio.

Para la existencia de la relación individual de trabajos indispensable la voluntad del trabajador, en tanto la voluntad del patrono no siempre concurre a la formación de dicha relación.

En consecuencia, el aspecto esencial en la vida de las relaciones obrero-patronales, es la relación de trabajo, o sea el hecho mismo de la prestación de un servicio, el cual hecho determina por sí sólo la aplicación del derecho del trabajo, cualquiera que haya sido la voluntad de las partes".

En su libro, el Dr. de la Cueva cita a Erich Molitor: -- "Es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo: el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo". (10)

"El contrato, concluía el maestro alemán, vive dentro del derecho civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho. De lo que se deduce que iniciado el trabajo, y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para --

(10) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p.184

obligar a que se preste el trabajo pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral".

Encontramos un concepto más actualizado en la relación de trabajo que nos da el maestro de la Cueva: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo -- subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios institucionales y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias". (11)

Para que pueda darse de hecho una relación de trabajo se requiere antes que otra cosa de dos personas: trabajador y -- patrón. El primero estará disponible para prestar un servicio personal subordinado; y el segundo requerirá de los servicios del primero, el cual recibirá a cambio de su servicio el pago de un salario.

Ahora bien, puede darse la relación de trabajo independientemente de que exista contrato de trabajo o de que no lo haya. Pero una vez que se establece la relación de trabajo -- no se podrá impedir por ningún medio la aplicación del dere--

(11) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo p. 187

cho del trabajo.

La relación de trabajo nace en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, nunca antes, es decir cuando se hace efectiva la prestación de un trabajo.

En el inciso anterior señalamos que el contrato de trabajo viene a garantizar los derechos de la clase trabajadora, y añadimos que legalmente es el punto de partida para hacer valer estos derechos, extendemos esta opinión para la relación de trabajo.

Consideramos oportuno señalar dentro de este capítulo los conceptos de trabajador y patrón, que de ellos nos proporcionan tanto la Doctrina como nuestra Ley Federal del Trabajo.

C) TRABAJADOR.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, nos da el concepto de trabajador: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

De esta definición podemos determinar dos elementos esenciales, los cuales son:

1.- Persona Física.- No podrá ser trabajador una persona moral, esto es que sólo la persona humana podrá serlo, no así la persona jurídica.

2.- Trabajo personal subordinado.- El trabajo personal se trata de la fuerza de trabajo de una persona, la cual consecuentemente, sólo podrá prestarse por el trabajador mismo.

El trabajador pone su fuerza de trabajo al servicio de la empresa (entiéndase empresa por el término "otra persona") y, por tanto, en el desarrollo de su fuerza de trabajo, subordina su actividad a los fines de la empresa.

Ahora bien, el maestro Alfreso Sánchez Alvarado⁽¹²⁾ nos da su concepto de "trabajador" como aquél que presta el servicio, debiendo quedar incluidos en este género las especies: obrero, empleado, doméstico, artesano, agente de comercio, jornalero, empleado de confianza, alto empleado de una empresa, profesionista en ciertos casos, etc., trabajador es la persona que presta un servicio a otra, sea material, intelectual o mixto, y que presten sus servicios en forma subordinada".

Acertada nos parece esta definición que nos da el maestro Sánchez Alvarado, independientemente del nombre que se le da a la persona que presta el servicio, de acuerdo al trabajo que desempeñe, no deja de ser TRABAJADOR y este concepto es muy importante, en virtud de que el Derecho del Trabajo no hace diferencias por la denominación según la especialización

(12) Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. pp. 290 y 291.

del trabajador. El Derecho del Trabajo simple y sencillamente abraza y protege a todo aquél que preste un trabajo personal subordinado. Es el trabajador la razón de existir del Derecho del Trabajo así como las leyes, instituciones, tratados, etc., que se han creado precisamente para tutelar a la clase-trabajadora, hacer valer sus derechos y velar por los mismos, evitando así que desaparezcan o se debiliten, asimismo, evitar que se restrinjan.

Nuestra Ley Federal del Trabajo señala que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

El trabajador debe ser una persona única y exclusivamente física, y esta puede ser hombre o mujer. Es bueno recordar que la Ley equipara a ambos sexos en igual nivel de derechos y obligaciones, salvo las medidas especiales de protección a las mujeres, en relación con cierto tipo de trabajos.

El Derecho del Trabajo protege al trabajador como ser humano, y su desgaste físico de energía en la prestación del servicio.

D) P A T R O N .

El otro sujeto de la relación de trabajo es el patrón, y de este encontramos su concepto en el artículo 10° de la Ley-

Federal del Trabajo: "El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

A diferencia del trabajador, el patrón si puede ser una persona física o moral, y tomando en cuenta los motivos explicados en el inciso anterior, es de entenderse esta diferencia entre trabajador y patrón.

El Lic. Alberto Briseño Ruiz⁽¹³⁾ nos comenta al respecto que: "Patrón es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores. Si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro. Los patronos son aquéllos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa".

Añadiremos que el patrón tiene la obligación de pagar al trabajador por los servicios prestados, ya que por medio de estos el patrón obtendrá utilidades o beneficios.

(13) Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo -- p. 155

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL DERECHO OBJETIVO

- A) ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1919.
- B) EL DERECHO BELGA, LEY DE 1921.
- C) EL PROYECTO DE LEY DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO DE 1925.
- D) EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

A) ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1919.

El concepto de "empleado de confianza", fue utilizado por primera vez en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, que se celebró en la ciudad de Washington, en el año de 1919 y fue adoptado más tarde por la Legislación Belga, y --- pasó posteriormente a nuestro derecho en los artículos 4º, 48 y 126, fracción X de la Ley Federal del Trabajo. En el proyecto presentado a la Conferencia de Washington se decía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaran puestos de confianza, de dirección o administración, pero en el debate se aclaró el alcance de ese artículo, por haberse visto que de dar una interpretación gramatical a sus términos, resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se --- encuentran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces que -- los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquéllos que -- también, por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo, además, que el término de empleados de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había de precisar en cada

caso, por lo que si la Junta hace una enumeración de los puestos de confianza señalando un número considerable de los mismos, estimándolos indispensables para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los artículos respectivos". Amparo Directo 2/38/2da. de la Cía. Mexicana de Petróleo "El Aguila, S. A."(14)

En realidad lo que nos interesa en este apartado de nuestro trabajo, es la parte primera de este Amparo, en virtud de que este capítulo está dedicado a los antecedentes trascendentales del término "empleados de confianza" en el derecho objetivo.

En la Convención de Washington, se obligaba a los países miembros de la Sociedad de las Naciones, conocida actualmente como Organización de las Naciones Unidas.

Antes de que se celebrara esta Convención ya se habían presentado en casi todos los países proyectos para la limitación de la jornada de trabajo, solicitando la reducción a 8 horas. Esta necesidad de limitar la jornada de trabajo tenía ya su antecedente en el Tratado de Versalles, cuando en él se señaló como uno de los objetivos urgentes de la Organización Internacional del Trabajo y fue así como se consideró una ---

(14) Cavazos Flores, Baltasar. Los Trabajadores de Con...fianza. p.22

cuestión básica de la conferencia celebrada en Washington.

El Dr. Mario de la Cueva nos proporciona una gran parte de datos importantes de la Convención⁽¹⁵⁾ los cuales transcribimos:

1.- El Proyecto de Convención de la Conferencia de Washington.- La proposición de que se fijara internacionalmente en 8 horas la duración máxima de la jornada de trabajo suscitó, -- desde su enunciado, una violenta discusión:

"Los delegados obreros y algunos representantes de diferentes gobiernos, Francia, Inglaterra, Estados Unidos, y Uruguay, se mantuvieron firmes en la idea. Los delegados patronales en cambio, se opusieron sistemáticamente a la reforma, -- aduciendo la razón de la falta de oportunidad de la medida, -- que fundaron en la economía, arruinada por la guerra, necesitaba de los mayores esfuerzos para reponerse.

A pesar de esa oposición se votó un proyecto de convención que, aunque con numerosas limitaciones, significó un -- paso decisivo en esta materia".

En los artículos primero y segundo del proyecto de convención se determinó su campo general de aplicación:

"Artículo 2º.- En todos los establecimientos industriales,

(15) De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, -- pp. 490,491,492, 493,494,496,497,498.

públicos o privados, o en sus dependencias, de cualquier naturaleza que sean, con excepción únicamente de aquellos en que estén empleados sólo los miembros de una familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana".

"Artículo 1°.- Para la aplicación de la presente convención serán considerados como establecimientos industriales, - señaladamente: a) las minas, canteras o industrias extractivas de cualquier especie. b) Las industrias en las cuales los productos son manufacturados, transformados, lavados, reparados, decorados, acabados, preparados para la venta o en las cuales las materias sufren una transformación; se incluyen en ellas la construcción de navíos, la demolición de materiales y la producción, transformación y transmisión de fuerzas motriz en general y energía eléctrica. c) La construcción, reconstrucción, sostenimiento, reparación, modificación o demolición de toda clase de construcciones y edificios, ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, diques, canales, instalaciones para navegación interior, carreteras, túneles, puentes, viaductos, canales de desagüe, albañales, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, servicios de agua y otros trabajos de construcción, así como los trabajos de fundación y preparación que preceden a estos. d) El transporte de personas o de mercancías por caminos, ferrocarriles o por agua, sea comunicación-

marítima o interior, comprendidos en ellos las maniobras de mercancías en los diques, malecones, muelles y almacenes de depósito, con excepción del transporte a mano".

En otros artículos se señalaron las limitaciones y modalidades al principio de la jornada de ocho horas.

Hubo un primer grupo de limitaciones y modalidades de carácter general: a) Exclusión de los talleres familiares; b) Exclusión de los trabajadores que ocuparan puestos de vigilancia, dirección o de confianza; c) Posibilidad para que cuando el trabajo en uno o dos días de la semana no llegara a ocho horas, se compensara en los otros días de la misma semana; d) Posibilidad de reglamentar los trabajos que se efectúen por equipos de manera que en un período de tres semanas no se pasara de ciento cuarenta y cuatro horas, así como también posibilidad de aumentar la jornada, en estos casos, a cincuenta y seis horas por semana; e) Prolongación de la jornada en casos de siniestros o necesidades urgentes de la empresa, y f) Posibilidad de suspender la aplicación de la convención en casos de guerra o de acontecimientos que pusieran en peligro la seguridad nacional.

Un segundo grupo de limitaciones está constituido por las que se dictaron en beneficio de algunos países: a) Para Japón, se dispuso en el artículo noveno que la duración de la jornada para los mayores de quince años no excedería de cin-

cuenta y siete horas por semana, hecha excepción de la industria de seda cruda, en que podría ser de sesenta; se acordó también en el mismo artículo, que la jornada de trabajo para los menores de quince años, así como para las personas ocupadas en trabajos subterráneos en las minas, cualquiera que fuera su edad, no podría exceder de cuarenta y ocho horas a la semana; b) Para la India Británica se fijó, en el artículo -- décimo, una jornada de sesenta horas por semana; c) En el artículo once se excluyó de la obligación de aplicar la convención a China, Persia y Siam, y d) Finalmente, en los artículos doce y trece, se autorizó a Grecia y Rumania para retardar la aplicación de la convención.

2.- Los resultados de la convención de Washington.- La convención de Washington adolece, sin duda, de algunos vicios, pero, con todo y esas deficiencias, traducía una aspiración del proletariado, máxime que los gobiernos, durante la guerra, prometieron, en diversas ocasiones, reducir la jornada de trabajo.

Estas deficiencias son de tres órdenes:

Es, ante todo, la exclusión de un número considerable de trabajadores, entre ellos, los que en Europa se conocen como empleados, los campesinos, los domésticos, los trabajadores a domicilio, etc., exclusión que no se justifica. Podría argumentarse diciendo que el trabajo de los obreros industriales-

comprendidos en la convención requiere mayor esfuerzo que el de los demás trabajadores, mas falta una prueba científica de esa afirmación y no parece cierta, ni respecto de los campesinos, ni de los trabajadores a domicilio, ni aun de los empleados, ya que el trabajo intelectual de estos compensa el menor trabajo manual.

Es, después, la exclusión de algunos países, entre ellos Japón y la India Británica, lo que tampoco se justifica. -- Sólo el punto de vista imperialista de esos Estados pudo hacer que se autorizara la excepción y, sobre todo, el temor de que votaran la convención negativamente.

La convención está dominada por la idea de que el trabajador deba prestar un trabajo efectivo de ocho horas y que -- las reducciones no deben redundar en perjuicio del patrono, -- sino que deben ser compensadas. Así, tenemos, que cuando en un día no se completan las ocho horas de trabajo, queda el -- obrero obligado a trabajar al día siguiente una más para completar la jornada del día anterior. Esta modalidad implica, -- en realidad, que no todos los riesgos de la empresa son a -- cargo del patrono, lo que al fin y al cabo es contraria al -- sistema del asalariado.

El trabajador se obliga a poner su energía de trabajo du rante ocho horas diarias, a disposición del empresario, mas -- si este no la utiliza, salvo que exista culpa del trabajador,

nada hay que justifique esa obligación de compensar.

La timidez de la convención de Washington, ya que de --- ello se trata, más que de deficiencias, influyó considerablemente en las legislaciones de la mayor parte de los Estados, quienes con más o menos modificaciones, reprodujeron sus líneas generales.

Mas a pesar de todo, ejerció una influencia benéfica. --- Pocos años después de aprobada, había sido ratificada por la mayor parte de los Estados y aún los países que no eran miembros de la Organización Internacional del Trabajo, ante el --- peso de la opinión mundial, se vieron obligados a dictar --- leyes de acuerdo con ella.

Hoy día es un principio universalmente aceptado y el problema actual consiste, ya no en fijar en ocho horas la jornada máxima, sino en el establecimiento de una jornada menor.

Y la adopción de esta medida ha quedado plenamente justificada. La Oficina Internacional del Trabajo comisionó a --- Edgard Milhaud para que practicara una encuesta sobre los resultados que hubiera producido la implantación de la jornada de ocho horas; en ella demostró definitivamente la falsedad de los argumentos que se habían aducido en contra de la limitación.

Albert Thomas, primer presidente de la Oficina Interna---

cional del Trabajo, resume en los siguientes términos las conclusiones de la encuesta Milhaud:

1.- La implantación de la jornada de ocho horas ejerce una acción estimulante sobre el progreso técnico y, 2.- Ejerce una acción no menos grande sobre el rendimiento propio de los obreros, es decir, sobre el agente humano de la industria".

De acuerdo con esa encuesta, la producción mundial, lejos de disminuir, mejoró debido a que la implantación de la jornada de ocho horas, por una parte, aumentó el rendimiento de cada obrero y, por otra, obligó a las empresas a adoptar una mejor organización, a perfeccionar su técnica, a mejorar su material, etc.

Harold Butler, actual presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, subraya que la disminución de la jornada de trabajo se va extendiendo a todos los países.

Cabe señalar que el libro "Derecho Mexicano del Trabajo", de Mario de la Cueva, que fue consultado en la investigación de este tema corresponde al año de 1938. Consideramos oportuno y necesario señalar este dato, en virtud de que algunos datos señalados en este trabajo no coincidan con los actuales, como por ejemplo el de Harold Butler, al que se señala como actual presidente de la Oficina Internacional del Trabajo.

B) EL DERECHO BELGA, LA LEY DE 1921.

La Convención de Washington tuvo sus repercusiones en -- las Legislaciones de varios países, como en Alemania, España, Italia, Francia y Bélgica, la cual estudiaremos por ser la -- que más relación tiene con el tema que estamos estudiando. -- Aparte de estos países que mencionamos, la Convención influyó en otros más e incluso en algunos países de América Latina.

"Desde el año de 1843 se inician en Bélgica los intentos -- para limitar la duración de la jornada, pero no es sino hasta el 31 de diciembre de 1909 que se dictó una Ley fijando en -- nueve horas diarias, como máximo, la jornada de las minas de carbón. Después de la guerra y ante la influencia de la convención de Washington y de la legislación francesa, se dictó la Ley del 14 de junio de 1921 que sigue en importancia a su modelo.

La Ley belga es un poco menos general que la francesa, -- en cuanto que no se extiende al mismo número de trabajadores.

Para los efectos de su aplicación divide a las empresas -- en tres grupos, las que quedan obligatoriamente sometidas a -- ella, las que un decreto real puede incluir dentro de sus --- prescripciones y las que quedan, en todo caso, fuera de su ra dio de acción. Concuerta el primer grupo con las disposiciones de la convención de Washington, aún cuando la lista es un

poco mayor. En el segundo grupo quedaron comprendidos y por decreto real se les hizo ya extensiva la jornada de ocho horas, los almacenes de ventas al por menor, los hoteles, restaurantes y cantinas, y los empleados de algunos establecimientos comerciales. Por último, quedan fuera de la aplicación de la ley los talleres familiares y la industria a domicilio.

1.- Para las empresas y personas que quedan dentro de la ley se establece, por una parte, que el trabajo efectivo no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho a la semana y, por otra, que la jornada de trabajo debe desarrollarse entre las seis y las veinte horas, importantísima disposición que tiende a restringir el trabajo nocturno.

2.- Contiene la ley dos primeras excepciones que se refieren, la primera a que el Estado sólo queda ligado cuando los establecimientos por él explotados se encuentren organizados como empresas y no como servicios públicos y la segunda, a determinadas personas que, aún empleadas en la industria que quedan dentro de la ley, no están protegidas por ella, como las que ocupan puestos de dirección o de confianza, los agentes viajeros y los trabajadores a domicilio.

3.- Además de esas derogaciones generales se consignan otras que pueden referirse, sea al número de horas de trabajo, sea al horario fijado en la ley, sea a ambas circunstancias.

A.- Como derogaciones a la jornada diaria de ocho horas se tienen: a) La posibilidad de establecer la jornada inglesa; b) Las empresas donde el trabajo se hace por turnos, en cuyo caso puede prolongarse el trabajo de cada turno por el tiempo necesario para que entregue al siguiente siempre que el trabajo efectivo, en tres semanas, no exceda del máximo legal; c)- Los trabajos cuya ejecución no puede, en razón de su naturaleza, ser interrumpida, casos en los cuales puede aumentarse -- hasta cincuenta y seis el número de horas de trabajo a la semana, comprendiendo dentro de ellas la jornada del domingo; d) Los trabajos de temporada y las empresas que hacen uso del viento o del agua como fuerza motriz, en las cuales el excedente de horas de trabajo en la temporada o el debido a la necesidad de utilizar corrientes favorables, se compensa disminuyendo la jornada en el resto del tiempo; e) Las industrias en las que no es posible determinar con precisión la duración del trabajo diario; f) Las industrias cuyas materias primas son susceptibles de rápida descomposición y g) El aumento extraordinario de demanda de productos ocasionada por acontecimientos imprevistos.

Comparando estos distintos casos se nota que, con excepción de los tres últimos, lo que ocurre es que se compensa el mayor trabajo de unos días con el menor de otros.

No es sino en los tres últimos cuando, efectivamente, --

hay un aumento definitivo en las horas de trabajo, que el --- derecho belga denominaba horas suplementarias.

B.- Las derogaciones al horario de trabajo comprenden una serie de establecimientos, cuyo servicio no puede suspenderse, como hoteles, agencias de información, empresas de gas y luz, etc.

C.- Las derogaciones a los dos principios de la ley se refieren a los trabajos preparatorios y complementarios, a los que tienen por objeto evitar accidentes, a los ocasionados por -- fuerza mayor o por un acontecimiento imprevisto, a los trabajos urgentes que deban efectuarse en las máquinas o material de una empresa y a los trabajos de las personas cuya labor es esencialmente intermitente.

En todos estos casos se tiene también trabajo no compensable y, por tanto, horas suplementarias.

4.- Las horas suplementarias deben pagarse con salario extra, que es de veinticinco por ciento para las dos primeras horas, de cincuenta por ciento para las siguientes y de cien por --- ciento para el trabajo suplementario de los domingos.

5.- La vigencia de la ley puede suspenderse en los casos de guerra o de acontecimientos que constituyan un peligro para la seguridad nacional y cuando, de acuerdo con la opinión del consejo superior del trabajo, del consejo superior de la indus--

tria y el comercio, exista necesidad de asegurar, por el desarrollo de la exportación, los medios de cambio indispensables a la importación de subsistencias.

6.- Algunas industrias están sometidas a un régimen más favorable: a) Las minas de carbón, que en la jornada de trabajo se incluye el tiempo empleado por el obrero para llegar al interior de la mina y b) Para las canteras y locales particularmente insalubres se preve la posibilidad de reducir, por decreto real, la jornada de trabajo". (16)

La Ley Belga contempla varias circunstancias dentro y -- para la jornada de trabajo, por ejemplo el que la jornada de trabajo debía desarrollarse entre las seis y las veinte horas, y de esa manera venía a restringir el trabajo nocturno.

Otro elemento que la caracterizó y distinguió fue que -- desde 1909 fijó la jornada de trabajo a nueve horas para las minas de carbón.

Pero la disposición más importante para nosotros, en virtud de que se relaciona directamente con el capítulo segundo de este trabajo, es el hecho de que se haya empleado el término de "empleados de confianza".

Tanto en la convención de Washington como en la legisla-

(16) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. pp. -- 496, 497 y 498.

legislación de Bélgica, se contempla o mejor dicho se regula a los trabajadores de confianza, pero más que para otorgarles derechos se encuentran contemplados dentro de las limitaciones y excepciones que se señalaron para la aplicación de algunos artículos.

Quando se refieren a los trabajadores de confianza, no se les denomina así, sino empleados de confianza, y a decir verdad esto ya no implica controversia, tanto los empleados, obreros, y todo el sinfín de términos que se utilizan para referirse a la clase trabajadora son tomados por el Derecho Laboral y a la luz de el, todos son trabajadores, independientemente de la especialidad que cada uno tenga, por lo tanto los trabajadores gozarán de las garantías que el Derecho Laboral postula para ellos.

Ahora bien, así como la Convención de Washington repercutió en la Ley Belga, también tuvo influencia sobre nuestra legislación y esto lo veremos en el apartado siguiente.

C) EL PROYECTO DE LEY DE LA SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO DE 1925.

La prueba más directa de la influencia que la convención de Washington tuvo en nuestra legislación es el Proyecto de Ley de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

"A partir del año de 1925 empezó a cristalizar la idea de

federalizar la materia laboral, dejando exclusivamente a cargo del Congreso de la Unión, la Facultad de Legislar, de ahí que se hiciesen diversos estudios comparativos tanto del contenido de las diversas fracciones del artículo 125 Constitucional, como de la reglamentación de cada uno de los ordenamientos que hicieron las legislaturas de los Estados señalando entre otros la comparación de leyes del trabajo por la asociación de empresas industriales y comerciales, en el año de 1927.

Debemos insistir, además, en las circulares, Acuerdos -- Presidenciales y Decretos, que se expidieron en los años de 1926 y 1927 mediante los cuales se dejó a cargo exclusivo de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, el conocimiento de los conflictos obrero-patronales de diversas ramas industriales.

También mencionamos el reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del 17 de septiembre de 1927, reformas y adiciones al reglamento de fecha 18 de junio de 1928.

Con lo anterior, la unificación o federalización de la materia trabajo, de hecho, estaba preparada al no haberse presentado ninguna manifestación en contrario.

Así se elaboró por parte de la Secretaría de Gobernación en el año de 1928 un proyecto de Código Federal del Trabajo -

de los Estados Unidos Mexicanos, que estableció en el artículo 1º transitorio.

Desde el año de 1928, la Secretaría de Comercio, Industria y Trabajo, por conducto del Departamento del Trabajo, empezó a recopilar todas las leyes, códigos, reglamentos, decretos, circulares, etc., que fueron expedidas por las diversas Entidades Federativas, labor que concluyó en el año de 1930.

Hasta el año de 1931, cuando la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo formuló un proyecto de Ley Federal del Trabajo, que tomó en consideración los proyectos de leyes anteriores, habiéndose discutido por los integrantes del Congreso de la Unión en un período extraordinario de sesiones, mismo Congreso que con modificaciones sin trascendencia, lo aprobó, siendo promulgada "La Ley Federal del Trabajo" el 18 de agosto de 1931 por el Ing. Pascual Ortiz Rubio, Presidente de la República. (17)

El Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, que también se conoce como "Proyecto Portes Gil", fue objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso y la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y aún de los patronos hizo que fuera retirado. Y no fue sino hasta el año de 1931, cuando se celebró una con

(17) Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. pp. 132 y 133.

vención obrero-patronal en la cual se modificó y reformó el ya mencionado proyecto.

Así, el proyecto de Código Federal del Trabajo pasó a ser la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El Proyecto Portes Gil, es muy importante para el tema en estudio, fue en el donde se contempla por primera vez a los "empleados de confianza", como se les denominó; en la Nueva Ley Federal del Trabajo se les llama "trabajadores de confianza".

Cuando se reformó el proyecto mencionado, se formuló uno nuevo, pero no difería mucho del primero, en el cual se contemplaba a los trabajadores de confianza. En el nuevo proyecto se pasó casi de igual manera los artículos correspondientes a regular a dichos trabajadores, mismos que no fueron cambiados o modificados en su contenido de manera trascendente, al pasar el Proyecto por el Congreso de la Unión, para transformarse en la "Ley Federal del Trabajo" de 1931.

D) EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Dentro de la Ley laboral de 1931 se encuentran contemplados los trabajadores de confianza, bajo el término de empleados de confianza.

Como ya hemos explicado, por la influencia que tuvo en nuestra legislación la Convención de Washington, y la Ley Belga, se utilizó o mejor dicho, se copió el término de "empleados de confianza" para referirse a estos trabajadores, a los que precisamente se les llama así, debido a las funciones que desempeñan en la empresa, mismas que para poder ejercer necesitan gozar de la confianza del patrón, de ahí que se conozca como trabajadores de confianza del patrón. Pero independientemente de que se les llame de una manera o de otra, lo importante es que son considerados trabajadores, y como tales están protegidos por la Ley, y también por el Derecho del Trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 4º, se refiere a los representantes del patrón, con facultad de obligarlo, citando a los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan actos de administración.

Aunque no da una definición de los trabajadores de confianza, y por el concepto actual que de ellos se tiene, así como por la naturaleza de estas funciones, podemos decir que estos representantes del patrón encuadran dentro del concepto trabajadores de confianza.

En el artículo 48º se contemplaba a los trabajadores de confianza, respecto de la aplicación del Contrato Colectivo.

Artículo 48º.- "Las estipulaciones del contrato colecti-

vo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa".

Dentro de las causas que la Ley señalaba para la terminación del contrato de trabajo se contemplan también a los trabajadores de confianza.

Artículo 126.- "El contrato de trabajo terminará:

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

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

En el artículo 237 se establecía la imposibilidad de ingresar en el sindicato de los demás trabajadores a los representantes del patrón.

A pesar de que la Ley laboral de 1931 se refiere a los trabajadores de confianza en varios artículos, no da en ningún momento una definición de los trabajadores de confianza y

lo que es peor, no unifica su opinión de quienes son precisamente los trabajadores de confianza, por la manera en que se refiere a ellos en algunos artículos se puede caer en confusión e incluso en la contradicción, que de hecho se deja - - - entrever esta situación.

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

- A) CONCEPTO LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.
- B) CONCEPTO DOCTRINARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.
- C) DISPOSICIONES LEGALES SOBRE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.
- D) LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL CONTRATO -- COLECTIVO.
- E) LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA ASOCIACION - PROFESIONAL.
- F) LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL REPARTO DE UTILIDADES.
- G) RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.
- H) PERDIDA DE LA CONFIANZA A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

A) CONCEPTO LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

En nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, se empleó el término de "empleado de confianza", probablemente por la influencia que ejerció la Convención de Washington en los legisladores de ese tiempo.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo se cambió el término de "empleado" por el de: trabajador de confianza.

La Nueva Ley parte del principio de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades.

En la Ley Laboral de 1931 no había una definición, ni concepto que permitiera determinar lo que debería entenderse por empleado de confianza; se ocupó de ellos en sus artículos 48 y 126, fracción X, pero lo hizo en términos imprecisos: el primero de esos preceptos parece referirse a ellos como personas distintas de las que desempeñaban puestos de dirección o de inspección de las labores, y serían las personas que ejecutarán trabajos personales del patrono dentro de la empresa; en cambio, la primera parte de la fracción X del artículo 126 parece identificar a los empleados de confianza con las personas que desempeñen puestos de dirección, fiscalización o vigilancia. (18)

(18) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p.155.

Como se puede apreciar, la misma ley daba cabida a la -- confusión, lo que es peor, también se daba la contradicción -- respecto de quiénes eran trabajadores de confianza.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ante tales -- confusiones desprendidas de los artículos ya señalados, resolvió en algunas ejecutorias que los empleados de confianza -- eran los que intervenían en la dirección y vigilancia de una -- negociación y que en cierto modo sustituyen al patrono en algunas de las funciones propias de este. (Tesis 62, Loysa y -- Manuel, apéndice al Semanario Judicial de la Federación). (19)

El Antiguo Departamento del Trabajo sustentó la tesis de que "la calidad de profesionistas no da por sí sólo, a quien -- la tiene, el carácter de empleado de confianza dentro de una -- empresa. Dicho carácter depende de las actividades desempeña -- das, cuando son de las definidas por la Ley Federal del Traba -- jo como de dirección o administración, de inspección de labo -- res o de trabajos personales del patrono. (Consulta del 28 de -- noviembre de 1953, Sindicato Mexicano de Electricistas). (19 Bis)

Afortunadamente en nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo encontramos elementos que nos permite tener una mayor idea -- del concepto de trabajadores de confianza.

El artículo 9° de la Nueva Ley Federal del Trabajo seña --

(19) Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Labo -- ral. p. 92.

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

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

La Cámara de Diputados dictaminó en la parte relativa: - "Después de un análisis cuidadoso del artículo 9° de la iniciativa presidencial, que es el que contiene el concepto de "trabajador de confianza", se llegó a la conclusión de que debía conservarse en los términos en que se encuentra redactado: la categoría de trabajador de confianza, según el precepto citado y sus ideas contenidas en la Exposición de Motivos de la Iniciativa, depende de la naturaleza de las funciones que desempeñe el trabajador y no de la denominación que se de al puesto, por lo que trae como consecuencia que la determinación de la categoría debe hacerse por los caracteres de la función y no por la actividad que desempeñe el trabajador, de tal manera que cuando se habla en el precepto de "funciones que tengan carácter general" se hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador debe referirse de manera absoluta, a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de di-

rección, de vigilancia o de fiscalización, que son las que tienen la calidad de "funciones de confianza", estén encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerce su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la empresa. Pero de este concepto, el término "funciones de carácter general", resulta indispensable, porque si toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor concreta, fuese un trabajador de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de las categorías inferiores o más simples, serían trabajadores de base o de planta". (20)

Lo que implica que aun cuando la conducta que desarrolla el trabajador no afecte a todas y cada una de las partes de la empresa, su "función" debe tener carácter general; en otras palabras, que al dictar una disposición, se refiera o afecte a toda la empresa o establecimiento. Esto distingue fundamentalmente, como veremos más adelante, al trabajador de confianza del representante del patrón.

En la Exposición de Motivos de la Ley actual se sostuvo: El término de Empleados de Confianza, que se viene utilizando se cambia por el concepto Trabajadores de Confianza, a fin de dejar consignado, con la mayor precisión que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas carac

(20) Primer Dictamen de la Cámara de Diputados. Octubre 30, - 1969. Alberto Briseño Ruiz. Derecho Individual del Trabajo. p.146.

terísticas especiales están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto, tales como: - aguinaldos, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etc.

El concepto Trabajador de Confianza, tiene gran importancia para la administración de las empresas y que, en lugar de establecer una lista de los puestos que típicamente deben considerarse de esa naturaleza, disponiendo también que podían incluirse otros por razón de analogía: se tomó en cuenta, por una parte, los elementos que ofrecían los artículos 48 y 126, fracción X, de la Ley derogada, así como las tesis sostenidas por la doctrina y por la jurisprudencia".

Partiendo del artículo 9° de la Nueva Ley Federal del Trabajo, decimos que dicho artículo puede dividirse en tres puntos:

1.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeñe el trabajador y no de la denominación que se dé al puesto. Entendemos con esto, -- que no es la designación que se dé al puesto lo que determinará la categoría de confianza del trabajador, sino la naturaleza de las funciones desempeñadas. Es decir, las actividades que en la práctica desempeñe el trabajador.

2.- Cuando se habla de funciones que tienen "carácter general". Esto es, que la función tenga ese carácter y no que la actividad del trabajador deba referirse de manera absoluta a todas las actividades de la empresa. O sea que, al dictar -- una disposición, se refiera o afecte a toda la empresa o establecimiento.

3.- Los trabajadores de confianza se pueden dividir en dos - grupos: los que tienen una función general en la empresa o en el establecimiento y los que efectúan trabajos vinculados directa y personalmente con el patrón.

B) CONCEPTO DOCTRINARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La Doctrina juega un papel sumamente importante, en nuestro Derecho, y no sólo en el nuestro, sino en todo el ámbito-jurídico del mundo entero. Es por eso que siempre es necesario y útil estudiar la Doctrina para entender y mejorar nuestra visión del Derecho.

En este apartado señalaremos algunas opiniones de tratadistas reconocidos y respetados, por la seriedad y contenido de sus postulados.

El maestro Guillermo Cabanellas, nos dice: "Empleados de Confianza.- Los que por la responsabilidad que tienen las de licadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte-

del empresario o dirección de la empresa.

Por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir, principalmente en los casos de inamovilidad del trabajador en el empleo que algunas legislaciones establecen. Los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es laboral, con esa peculiaridad en cuanto a su término: que sin la fe en ellos puesta por el patrono, el vínculo contractual no puede subsistir. Según la Ley Federal del Trabajo de México, y fundándose en las diversas funciones, los empleados a esta categoría pertenecen a los siguientes grupos: dirección, vigilancia, fiscalización, inspección de labores y dedicados a trabajos personales del patrón dentro de la empresa. Suelen agregarse también los administradores, los que manejan fondos y los encargados de mantener el orden".⁽²¹⁾

El maestro Cabanellas tiene razón al señalar que estos trabajadores cuentan con la fe y el apoyo del patrón, y tan es así, que su misma denominación lo señala "de confianza". Pero este elemento también los distingue en una manera muy especial de los demás trabajadores, como indica el maestro

[21] Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Vol. II. p.40.

Cabanelas, basta la pérdida de la confianza por parte del patrón hacia el trabajador para que pueda rescindirse el contrato de trabajo, obvio es que el patrón tiene que probar porque le perdió la confianza al trabajador.

Para el Lic. Alberto Briseño Ruiz, los trabajadores de confianza son: "Los que desempeñan funciones de Dirección, -- Inspección, Vigilancia o Fiscalización, con carácter general dentro de la empresa o establecimiento, así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón". (22)

Como se observa, esta definición no difiere mucho de la que nos da la misma Ley laboral.

Aunque en su libro Miguel Cantón Moller nos da una definición personal de los trabajadores de confianza, nos proporciona una cita y esta es de Francisco Cano y Coags, tomo LXXX: "Los empleados de confianza son aquéllos que intervienen en la Dirección y Vigilancia de una empresa y que, en cierto modo, sustituyen al patrono en alguna de las funciones propias de este". (23)

Aquí se señala algo importante, y esto es que el trabajador de confianza efectivamente viene a sustituir al patrono,

(22) Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo p. 143.

(23) Cantón Moller, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. pp. 21, 22.

ya sea en alguna o algunas funciones que serían propias del patrón. Por la cantidad de asuntos que el patrón tiene que atender, le es imposible ocuparse personalmente de ellos, y es por eso que requiere de la ayuda de ciertas personas, las cuales serán los trabajadores de confianza, dado que precisamente necesita tenerles confianza para permitir o aceptar que tomen la rienda de sus asuntos.

J. Jesús Castorena los define de la siguiente manera: -- "Trabajador de Confianza, es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo inviste total o parcialmente de facultades generales respecto del personal de la empresa y de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización". (24)

Cabe hacer notar que el Lic. Castorena incluye la facultad de administración, la cual no está señalada en el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a las funciones de confianza que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, parece ser que las ignoró totalmente para dar su concepto de trabajador de confianza.

Para el maestro Alberto Trueba Urbina "Son trabajadores de confianza los que realizan funciones de dirección, adminis

(24) Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. p.186.

tración, vigilancia y fiscalización, con carácter general, es decir que comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio; el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, departamento u oficina, etc., no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo 9° de esta Ley; también tienen el carácter de trabajadores de confianza aquéllos que realizan trabajos personales o íntimos del patrón". (25)

Nótese que suprimió la función de "inspección", pero incluye la de administración.

El Dr. Mario de la Cueva se refiere a ellos de la siguiente manera: "Ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores; debe de hablarse de trabajadores de confianza". (26)

Se entiende este concepto en virtud de que los trabajadores de confianza están en puestos claves de la empresa, precisamente para el mejor manejo y aprovechamiento de la misma, aparte de que el patrón le tendrá al trabajador confianza, - este deberá ser una persona competente, bueno así suponemos -

(25) Trueba Urbina, Alberto. Manual de Derecho Obrero. p.186.

(26) De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, - p. 423

que el patrón lo exigirá.

Analizando los conceptos de la Doctrina respecto a los trabajadores de confianza podemos concluir este capítulo señalando que:

- 1.- Antes que nada son trabajadores.
- 2.- Que estos gozan o deben gozar de la confianza del patrón.
- 3.- Estos trabajadores sustituyen en cierta forma al patrón.
- 4.- La naturaleza de la función o funciones será la que determine si es o no trabajador de confianza, y no por disposición de una persona o la denominación que se le de al puesto.
- 5.- Las funciones que desempeñe deberán ser de carácter general, esto es que al dictar una disposición, se refiera o afecte a toda la empresa o establecimiento. Las funciones que deben tener dicho carácter son las de: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.
- 6.- Las funciones que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. También son consideradas como de confianza estas funciones, pero siempre y cuando sean dentro de la empresa o establecimiento, --- como lo señala la misma ley.

C) DISPOSICIONES LEGALES SOBRE TRABAJADORES DE CONFIANZA.

En cuanto a las condiciones legales de estos trabajadores, encontramos en la Ley Federal del Trabajo su señalamiento en su 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 Capítulo II del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, está destinado a señalar las protecciones legales que requiere el trabajo de confianza.

Como dice la exposición de motivos, buscando una justa nivelación de estos trabajadores con los que no tienen esa característica, ya que resultaría un desequilibrio patente el que las condiciones de quienes representan a la empresa fueran inferiores a las de los demás trabajadores, el artículo 182 señala que las condiciones de trabajo de este tipo de labores deberá ser proporcionada a la naturaleza e importancia de sus tareas y en ningún caso podrían ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. (27)

Si los trabajadores de confianza son representantes - - -

(27) Cantón Moller, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. p.27.

patronales en el trabajo ¿cuál podría ser una labor semejante? Consideramos que únicamente puede aplicarse esta disposición a aquéllos trabajadores de confianza que tienen labores de vigilancia y supervisión o inspección, cuyas tareas podrían en algo ser similares a las de un maestro o de otro obrero que tuviera a su cargo algún grupo de trabajo; por cuanto a los demás, no podrían existir labores similares a la Dirección, a la Fiscalización o al control general.

En este apartado estudiaremos el régimen de los trabajadores de confianza al que quedan sujetos.

D) LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL CONTRATO COLECTIVO.

La Ley Federal del Trabajo nos dice en el artículo 184: - "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

Se dispone que las condiciones de trabajo establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo se extenderán a aquéllos, pero, como un remanente de la costumbre anterior de que fuera el Contrato Colectivo el que identificara a los trabajadores del régimen de excepción, el último párrafo de este artículo dice: "...salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

En apariencia los trabajadores de confianza están en igualdad de condiciones de trabajo en cuanto a la protección de la Ley, pero analizando este artículo nos podemos dar cuenta de que en realidad no es así.

Porque si en el artículo 182 se establece que las condiciones de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a la que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. Sin embargo, en el artículo 184 señala que se extenderán a los trabajadores de confianza las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, pero añade "salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

No nos parece justo que la Ley permita que se deje a la voluntad de las partes contratantes: sindicato-patrón, determinar condiciones de trabajo, las cuales pueden significar ventajas o desventajas para los trabajadores de confianza, ya que estos trabajadores no cuentan con representantes dentro de la celebración del contrato colectivo de trabajo, lo cual no entendemos, pues como es posible que la ley haya ignorado a los empleados de confianza en cuanto a designar representantes en la celebración de dicho contrato, este vendrá a beneficiarlos si así lo quieren las partes que intervienen, o sea, sindicato-patrón.

Si el patrón o sindicato deciden que las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo no se extenderán a los trabajadores de confianza debe consignarse en el mismo contrato.

Estas desigualdades se dan porque la misma Ley lo permite, y es esto lo que nos extraña, y nos hace pensar el porque de esta diferencia, si se supone que la Ley considera antes que otra cosa, trabajador, al trabajador de confianza, en dónde quedan los principios del Derecho del Trabajo, porqué permitir que terceros determinen si se les extienden a ellos las ventajas acordadas, si se disminuyen, o simplemente se les ignora a este respecto.

El trabajador de confianza es simplemente eso, un trabajador, lo cual para los efectos de la Ley Laboral es esencial pues esta fue creada para proteger y tutelar a la clase trabajadora, así como también lo protege el Derecho del Trabajo.

Si la ley les otorga las mismas condiciones de trabajo a todos los trabajadores, porqué después los limita y restringe en cuanto al contrato colectivo de trabajo.

En todo caso, proponemos que esta limitación sólo sea para los trabajadores conocidos como "altos empleados", los que vendrían siendo los directores, gerentes, administradores. Consideramos que no debería generalizar a todos los trabajado

res de confianza, hay que tomar en cuenta que también dentro de esta categoría hay niveles altos y no muy altos.

E) LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA ASOCIACION PROFESIONAL.

Este punto lo trataremos con mayor amplitud en el último capítulo del presente trabajo de investigación, ya que lo consideramos de gran importancia y trascendencia, pero no obstante lo incluimos en esta capítulo por entrar en las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza.

El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo determina que: "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 integran de conformidad con las disposiciones de esta Ley".

La primera parte de este precepto legal es la que nos interesa y a la cual la exposición de motivos de la Ley pretendió de alguna manera justificar aduciendo que: "Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los em

presarios".

Dentro del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo II, artículo 363 se señala: No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean pro mo vi do s a un puesto de confianza".

Por la forma en como están redactados dichos artículos - y en especial el 183 se podría pensar que sí pueden formar su sindicato los trabajadores de confianza, pero es necesario -- saber quiénes de ellos tienen posibilidades reales de sindica lizarse, en virtud de la misma naturaleza de sus funciones.

Nos reservamos, para tratar más a fondo este tema en el último capítulo de este trabajo, en el que ampliaremos nuestro punto de vista, así como la exposición de la Doctrina que hemos seleccionado para comprender mejor este tema tan interesante. Pues a decir verdad fue de este punto de donde nos -- surgió el interés por el tema de los trabajadores de confianza.

F) LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL REPARTO DE UTILIDADES.

Durante la presidencia de Adolfo López Mateos, se reglamentó la fracción IX del artículo 123 Constitucional para -- otorgar una participación de las utilidades de la empresa a -

todos los trabajadores, sin que se haga una mención especial o específica de los trabajadores de confianza.

Ahora bien, los empleados de confianza sí pueden participar en el reparto de utilidades de las empresas, pero esta participación está sujeta a determinadas restricciones, las cuales a continuación analizaremos.

Dentro del Título Sexto denominado "trabajos especiales" de la Ley Federal del Trabajo, capítulo segundo, el cual corresponde a los trabajadores de confianza, no se menciona nada respecto al reparto de utilidades para estos trabajadores.

En el artículo 127 de la Ley Laboral se establece:
"El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I.- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán de las utilidades;

II.- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de la empresa, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario, aumentado en un veinte por ciento, como salario mínimo.

El maestro Miguel Cantón Moller, comenta al respecto de-

la fracción II, del artículo 127: "Esta disposición ha creado algunas confusiones y conflictos a las comisiones de empresas para el reparto de las utilidades a los trabajadores.

En efecto, el primer problema que se presenta es lo que se entiende por trabajador de "base". Resulta que en muchos casos hay trabajadores permanentes, necesarios para el funcionamiento de la empresa, como por ejemplo los vendedores, que por consiguiente deben considerarse de base, y cuyos ingresos son promedialmente muy elevados, razón por la que absorben la mayor parte del 50% de las utilidades repartibles en proporción al salario. Estos trabajadores por la naturaleza de sus funciones no deben de considerarse como de confianza y entonces se presenta el conflicto". (28)

Alberto Trueba Urbina nos comenta: "Debe entenderse por trabajador de planta a la persona que presta sus servicios, normal y personalmente a un patrón, independientemente de que el mismo sea o no sindicalizado, ya que el derecho que tienen los trabajadores de participar en las utilidades de la empresa, es un derecho personal de naturaleza social". (29)

Estamos de acuerdo con la fracción I del artículo 127 de la Ley Laboral, es muy cierto que por lo normal los directo--

(28) Cantón Moller, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. p. 36

(29) Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo -- Reformada, 1976.

res, administradores y gerentes generales perciben sueldos -- más altos que los demás trabajadores, y no sería justo que -- estos se llevaran la mayor parte de las utilidades.

Partiendo de la base de que en la práctica, o mejor dicho en la realidad, es muy factible que los trabajadores de confianza perciban un mayor sueldo que el de los trabajadores de base, y es de suponerse que los legisladores atendieron a esta situación para determinar el monto de las utilidades que recibiría el trabajador de confianza, si no fuera así, se dejaría en desventaja al trabajador de base respecto de las utilidades a que este recibiría en comparación con el trabajador de confianza.

G) RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo dice a --- este respecto que: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la con--- fianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47. El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley".

Este apartado como el siguiente, van muy unidos, o sea -- que se relacionan demasiado, sin embargo, trataremos de anali

zarios por separado.

Primero analizaremos la rescisión del contrato de trabajo para los trabajadores de confianza.

En el artículo 185 de la Ley se otorga al trabajador el derecho de ejercitar las acciones del capítulo IV, del título segundo venimos a encontrar el artículo 48, mismo que a la letra dice: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

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

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: I. . . . ; II.- Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso,

que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; III.- En los casos de trabajadores de confianza".

Después de analizar los artículos anteriores y en especial el 49, podemos darnos cuenta fácilmente de que los trabajadores de confianza no podrán ser reinstalados en sus puestos, en virtud de que este artículo los limita, tanto en la fracción II, como en la III, siendo esta fracción clara y directa, aunque en la fracción II deja entrever esta situación.

Por tanto, el artículo 49, junto con sus fracciones II y III exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador de confianza, mediante el pago de una indemnización.

Analizando el artículo 49, nos parece lógico el que se piense que la relación laboral entre el patrón y el trabajador de confianza, una vez que se dio la ruptura de la relación, será difícil que vuelva a reinar o por lo menos predominar la armonía entre los sujetos de dicha relación, aunque solo sea durante la jornada de trabajo, que de hecho es lo que cuenta, pero este puede repercutir seriamente en el proceso de producción, pues tanto el trabajador, como el patrón ya no estarían de acuerdo en esforzarse para hacer más agradable el ambiente de trabajo, y esta deficiencia repercutiría inmediatamente en la producción y en el mejor y más rápido despacho de los asuntos de la empresa o negocio.

No nos parece justo que no se le de al trabajador de confianza el derecho a ser reinstalado en su trabajo. Ya que como trabajador, (antes que cualquier otro concepto), tiene la necesidad de trabajar, es decir de prestar un servicio personal, y si se le retira de su empleo sólo porque en el artículo 49 se señalen algunos casos que eximan al patrón para que reinstale a su trabajador.

Consideramos que lo justo, y apegándonos a los principios del Derecho del Trabajo, sería que fuera el trabajador quien decida si regresa al trabajo o no, que se le de la libertad de escoger ante este dilema, siempre y cuando no haya una causa legal para retirarlo de sus labores, es decir para rescindirle el contrato de trabajo.

Además creemos que esta propuesta de carácter personal - también encuadra y abarca a todos los trabajadores, sean o no de confianza.

H) PERDIDA DE CONFIANZA A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

En el artículo 185 se señala que podrá rescindirse la relación de trabajo por algún motivo razonable de pérdida de la confianza, aunque no coincida con los del artículo 47.

Remontándonos a la Ley laboral de 1931, y en especial a su artículo 126, podemos ver como regulaba la pérdida de con-

fianza como causal de la terminación del contrato de trabajo.

Artículo 126.- "El contrato de trabajo terminará:

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

Lo que podemos traducir de este artículo es que bastaba que el patrón manifestara la pérdida de la confianza, hacia el trabajador, para que se diera por terminado el contrato de trabajo.

Ahora la Nueva Ley Federal del Trabajo, exige que el motivo razonable debe ser probado por el patrón.

Pero si el patrón no prueba el motivo razonable o este no existe, el trabajador puede ejercitar las acciones que proceden en el despido injustificado.

A este respecto el maestro Alberto Trueba Urbina nos dice que: "Esta disposición coloca al empleado de confianza en la calidad de esclavo, porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del patrón, complementada con indicios 'ad-hoc'

dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo; de manera que a partir de esta Ley correrán gran riesgo los trabajadores de confianza, no sólo porque la Ley propicia la esclavitud moderna del mismo, sino por las interpretaciones a que dará lugar. La sindicalización de los empleados de confianza podrá protegerlos por derecho propio y no por concepción patronal". (30)

No coincidimos con la opinión del maestro Trueba Urbina, pues precisamente la actual Ley del Trabajo (la crítica se refiere a la Ley de 1931, no a la actual), protege al trabajador de confianza; no basta con que el patrón le pierda la confianza al trabajador de confianza, para que pueda rescindirse la relación de trabajo. La pérdida de la confianza debe ser un hecho existente, real y comprobable, y es precisamente al patrón a quién le corresponde demostrarlo.

En su libro, el maestro Miguel Cantón M. incluye algunas "opiniones" como el mismo las llama, las mismas que son de la Suprema Corte de Justicia y que se refieren al punto en estudio, mismas que a continuación transcribimos: (31) "No puede considerarse legal una disposición entre los trabajadores de confianza y los que no lo son, para que los primeros pudieran

(30) Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. pp. 103, 104.

(31) Cantón M., Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana". p. 31.

ser despedidos sin que exista un motivo de despido". Jurisprudencia.- Tesis 62, Tomo V; pág. 75; Apéndice 1917-1965.

"La causal de terminación de contrato de trabajo establecida en el artículo 126 fracción X, de la Ley Federal del Trabajo respecto de los empleados de confianza no exige que el trabajador incurra en algunas de las faltas previstas por el artículo 121 del mismo ordenamiento, sino que basta que realice actos que lógicamente hagan perder la confianza del patrón". Amp. Dir. No. 1584/60, Tomo LII Quinta Parte, pág. 76.

"Para que proceda la interpretación del contrato de los trabajadores de confianza, basta que existan circunstancias que aún cuando no constituyan alguna de las causales de rescisión previstas en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, si dan motivo, tomando en cuenta la situación particular de dichos trabajadores y en contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, para separarlos del empleo. Consecuentemente el hecho de que el trabajador haya intervenido en la constitución de una sociedad cuyos fines son semejantes a los de la empresa en que presta sus servicios y haya aportado una cantidad para la formación del capital social, sí constituye motivo suficiente para que la empresa pierda la confianza que le había depositado, de conformidad con la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo". Amp. Dir. - No. 3919/62, Vol. LXXXVII Quinta Parte, pág. 17.

CAPITULO IV

ENUMERACION DE LAS FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

- A) DIRECCION,
- B) INSPECCION.
- C) VIGILANCIA.
- D) FISCALIZACION.
- E) TRABAJOS PERSONALES DEL PATRON.

ENUMERACION DE LAS FUNCIONES
DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

El artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo establece -- las funciones de los trabajadores de confianza, las cuales son: 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.

Ahora bien, las labores a que se refiere dicho artículo - pueden o no coincidir en la misma persona, es decir que basta con que realice una de estas funciones para que obtenga el carácter de trabajador de confianza.

La Ley previene en este mismo artículo que la categoría - de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al -- puesto. Lo que significa que el patrón no podrá conferir la - calidad de trabajador de confianza por su propia voluntad, por su libre arbitrio, es decir que el patrón no podrá designar al trabajador como de confianza por una decisión personal, voluntaria.

Lo anterior se traduce en lo siguiente; el patrón no puede imponer al trabajador la condición o etiqueta de trabajador de confianza por iniciativa propia.

Para que el trabajador adquiriera dicha condición las funciones o actividades que desempeñe deberán ser de esa naturaleza, es decir ser de confianza y entrar en la clasificación que de dichas funciones nos da la ley.

Tampoco dependerá del nombre o designación que el patrón le dé al puesto, función o actividad.

En conclusión, para que un trabajador sea de confianza -- dependerá única y exclusivamente de la naturaleza de las funciones desempeñadas, mismas que deberán ser de carácter general.

Ahora bien, este capítulo está dedicado a las funciones -- que nuestra legislación laboral da para los trabajadores de -- confianza, mismas que estudiaremos y analizaremos a continuación:

A) DIRECCION .

La Enciclopedia Universal, Espasa Calpe, define "dirigir" como enderezar, llevar rectamente una cosa hacia un término o lugar señalado; guiar, mostrando o dando señas de cambio; enca minar la intención y las operaciones a determinado fin: gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia o --- para el éxito de una pretensión. El criterio aplicado a la ma teria laboral significaría: establecer los lineamientos necesa

rios, las reglas para la prestación de los servicios de los trabajadores. (32)

El Lic. Euquerio Guerrero, comenta al respecto de la Facultad de dirección: "En materia de dirección puede decirse 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 -- que estos a su vez repiten el proceso de delegación hasta llegar a niveles más bajos en la jerarquía administrativa. Entendemos que más bien dentro de un nivel medio, quedarán enclavados los empleados de confianza". (33)

La delegación de autoridad es un factor importante y tiene razón el maestro Guerrero al señalar que cada trabajador delega a otros esta, partiendo de la base principal que es la que otorga el patrón a uno o varios empleados según sea la estructura de la empresa. A nuestro parecer esta delegación de autoridad se transforma en un momento dado en delegación de facultades, ya que es imposible que todos los trabajadores tengan autoridad, mejor dicho gocen de esa autoridad que bien puede ser autonomía en cuanto a las decisiones para el mejor-

(32) Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. - p. 147

(33) Guerrero, Euquerio . . . Manual de Derecho del Trabajo p. 43

aprovechamiento de la empresa, según sus intereses. Por lo tanto, los empleados que se encuentran dentro de los niveles más bajos de la jerarquía administrativa ya no gozan de esa autoridad, sino que sólo se les delegan estrictamente sus facultades y funciones, mismas que deben seguir al pie de la letra, para no alterar los procedimientos a seguir dentro de la estructura de la empresa ya tantas veces citada.

La opinión del maestro Jesús Castorena es parecida a la del maestro Guerrero. Nos dice el Lic. Castorena en cuanto a las funciones de dirección que: "Son aquellas funciones por las que se delegan la realización de los fines de la empresa".⁽³⁴⁾

En su obra el Doctor Mario de la Cueva nos permite conocer su opinión al respecto: "Son las personas que tienen en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradez queda confiada".⁽³⁵⁾

Los elementos honorabilidad y honradez son fundamentales para que se lleven a cabo los fines de la empresa, mismos que son trazados por el patrón; van sus intereses de pormedio.

Por las opiniones de tan respetables tratadistas podemos decir que esta función de dirección está consignada a los ---

(34) Castorena, Jesús. Manual de Derecho Obrero. p.186.

(35) De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo p.425.

altos funcionarios o ejecutivos de la empresa, ya que es en ellos en quiénes el patrón delega directamente estas funciones tan importantes y trascendentales para el mayor y mejor aprovechamiento de la empresa. Es decir, que por la jerarquía que siempre existe en una empresa, es un tanto difícil que el patrón designe personalmente a cada trabajador su función o trabajo a desempeñar, y es por ello que se dirige a los altos funcionarios o ejecutivos, mismos que bien pueden ser los Directores o desempeñar actividades de dirección, para que estos a su vez se dirijan a los demás trabajadores de la misma empresa.

En el artículo 11 de la Ley que nos ocupa, encontramos con mayor precisión quiénes ejercen esta función: "Los directores, administradores y gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

En este artículo se señalan a los directores, administradores o gerentes, dejándose cabida a otras personas, como lo serían los presidentes de una empresa o el gerente general, etc. Dicho artículo también es muy claro en señalar que estas personas serán considerados representantes del patrón.

El maestro Alberto Trueba Urbina hace un comentario al respecto de este artículo, junto con Jorge Trueba Barrera: --

"Estos trabajadores son los altos empleados del patrón, - los llamados 'Cuello Alto' y por consiguiente los auténticos- empleados de confianza". (36)

El término que emplea el maestro Alberto Trueba Urbina - de "altos empleados" nos parece en cierto modo correcto, si - para aplicarlo se basa en la jerarquía de estos empleados den- tro de la empresa, coincidimos con él. Ahora bien, en cuanto a que éstos son los auténticos trabajadores de confianza, nos permitimos tocar este punto más adelante y exponer nuestra -- propia teoría.

El Lic. Jesús Castorena nos dice: "Cuando se delega la - función de administración, se supone que el patrón se reserva las facultades de dirección. El administrador tiene a su car- go el despacho de todos y cada uno de los negocios de la em- presa". (37) Es claro que una cosa son las funciones de direc- ción y otras las de administración; es cierto, el patrón pue- de reservarse las funciones de dirección y sólo delegar las - de administración o viceversa, si es que el así lo considera- conveniente para sus intereses.

El maestro Miguel Cantón Moller, refiriéndose a quiénes- ejercen las labores de dirección, como él les llama, dice que:

(36) Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 29a. Edición.

(37) Castorena, Jesús, Manual de Derecho Obrero p. 22.

"Dentro de ellos podemos considerar a los Consejeros, los Asesores y los funcionarios ejecutivos que tienen a su cargo fijar las políticas generales de la empresa". (38)

No coincidimos del todo con el maestro Cantón, puesto -- que es el patrón quien fija las políticas de la empresa y este las da a conocer a los altos funcionarios de la misma; el patrón podrá solicitar ayuda a Consejeros y Asesores especialistas de la materia pero únicamente para que lo asesoren, precisándole las ventajas e inconvenientes de la política a seguir, pero ellos no tienen iniciativa propia dentro de la empresa, -- es mas, casi nunca trabaja dentro de la empresa, estos son -- independientes.

Y por lo tanto, para establecer una política, esta deber ser con la autorización del patrón, pero principalmente -- -- -- siguiendo los lineamientos establecidos por él.

La siguiente función que nos señala el artículo 9° de la Ley Laboral, es la de Inspección, misma que pasaremos a estudiar.

(38) Cantón Moller, Miguel. Los Trabajos Especiales. p. 22

B) INSPECCION.

Inspección es la acción y efecto de inspeccionar. Inspeccionar es examinar, reconocer atentamente una cosa; cuidar de que se cumpla y ejecute aquello que está determinado. Aplicada a nuestra materia, inspeccionar implica cuidar que se cumplan y ejecuten los lineamientos señalados para la prestación de servicios de uno o más trabajadores, criterio similar al dado para la palabra "vigilancia". (39)

Nos inclinamos más por la opinión que da el maestro Jesús Castorena, "Estas facultades son de carácter esencialmente técnico tienen por objeto verificar que los trabajos de la empresa se ejecuten con sujeción a las prevenciones establecidas, ya de la naturaleza de la profesión de los trabajadores". (40)

Creemos que en la práctica la función de vigilancia es de carácter técnico, de hecho esta función se les encomienda a los especialistas en ciertas o determinadas áreas de la industria, y debido a la preparación que tienen se les reserva, la mayoría de las veces, estas funciones.

Para el Lic. Miguel Cantón Moller, son quienes ejecutan labores de supervisión en la ejecución directa de los trabajadores a que se dedique la empresa de que se trata que pueden -

(39) Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. - p.147

(40) Castorena, Jesús. Manual de Derecho Obrero. p.186

o no, ser técnicos o profesionistas. (41)

El maestro Cantón Moller emplea un término que es más correcto y propio, supervisión, en realidad la función de inspección en eso consiste, en supervisar el trabajo de los trabajadores de la empresa, para que estos cumplan con los requisitos que la misma señala así como los que exijan las normas de calidad establecidas por las autoridades competentes en la materia. Cabe aclarar que no sólo en cuanto a la calidad de un producto o bien, sino en todos los procesos que haya que pasar para terminar dicho producto y ofrecerlo al público.

Ahora bien, en una empresa o negocio que no se realicen actividades de producción, sólo de administración, quiénes realicen las funciones de inspección se encargarán de que los empleados realicen a la perfección su trabajo y con la mayor eficacia posible.

Ahora pasaremos a analizar la función de Vigilancia.

C) VIGILANCIA.

La Enciclopedia Universal Ilustrada nos dice que es el cuidado y atención exacta de las cosas que están a cargo de uno; significa velar sobre una persona o cosa, o atender exacta y cuidadosamente de ella. En nuestro Derecho significa --

(41) Op. Cit. p.23.

velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación de servicios de uno o más trabajadores. Esto es lo que nos señala en su libro, Alberto Briseño Ruiz. (42)

El Lic. Jesús Castorena es más explícito, él señala que: "Son, de todas las de confianza, las immanentes a la misma. Consisten en delegar a una persona la custodia de todo o parte del patrimonio y la observación de la conducta del personal, en relación con los intereses de la empresa". (43)

Refiriéndonos a la opinión del maestro Castorena en lo que respecta a que se delega a una persona la custodia de todo o parte del patrimonio, consideramos que bien puede ser a una o varias personas dicha custodia. Y esta opinión es en razón de que según la magnitud de la empresa, es decir, si es muy grande será a varias personas, ya que una sola no podrá hacer el trabajo con toda la eficacia de que se requiere; pero si es una empresa pequeña podría otorgarse esta responsabilidad a una sola persona.

Señala también, que deberá observar la conducta del personal de la empresa siempre y cuando tenga esta que ver con los intereses de la misma. Esto es claro y lógico, ya que el patrón no podrá controlar a los trabajadores en su conducta -

(42) Op. Cit. p.147

(43) Castorena, Jesús, Manual de Derecho Obrero, p. 186

D) FISCALIZACION.

Deriva de fiscalizar; fiscalizar es criticar, sindicar y también averiguar las acciones y obras de otro; vigilar, inspeccionar. La fiscalización equivale a vigilancia o inspección. (45)

Para Jesús Castorena, esta función consiste en averiguar las acciones de otro, en controlar los ingresos y egresos de una empresa y en analizar y vigilar sus operaciones. (46)

La fiscalización es una función que requiere una mayor dedicación, ya que al controlar los ingresos o egresos, o ambas actividades, de una empresa, el patrón podrá distribuir su capital de la empresa que a él le parezca la más conveniente. Además podrá saber las ganancias que le reditúa su empresa, asimismo podrá saber si hay una fuga de capital o alguna otra anomalía que pudiera perjudicar su patrimonio. Esta actividad es casi exclusiva de gente especializada y preparada para desempeñarla, como por ejemplo los contadores fiscales.

E) TRABAJOS PERSONALES DEL PATRON.

Por último, el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo nos señala que serán considerados como trabajadores de confianza aquéllos que desempeñen trabajos personales del patrón,

(45) Briseño Ruiz, Alberto. Op. Cit. p. 147.

(46) Castorena Jesús. Manual de Derecho Obrero. p.186

pero siempre y cuando se realicen dentro de la empresa o establecimiento.

La opinión del Lic. Jesús Castorena al respecto es la siguiente: "No se trata de las personas que realizan las funciones anteriores, el caso caería dentro de uno o varios de los enumerados y sería trabajador de confianza por eso, no porque ejecute trabajos personales del patrón dentro de la empresa".

Continúa diciendo, "El único tipo de trabajadores de confianza, a los que podría aplicarse el criterio legal sería a aquéllos que desempeñen los puestos de secretaria o de secretario privado del patrón, de chofer del mismo o sea quienes guardan por razón de su trabajo una relación estrecha con el patrón, tanto por lo que ve a los negocios de la empresa, como por lo que mira a su vida privada". (47)

Diferimos de la opinión del Lic. Jesús Castorena, con relación a que el chofer entra en esta clasificación, por prestar sus servicios al patrón para realizar trabajos personales de este.

La Ley es muy clara y precisa al señalar que estos servicios deben ser prestados dentro de la empresa.

No queremos decir con esto que es por la naturaleza del-

[47] Castorena, Jesús, Op. Cit. p. 186.

trabajo del chofer, ya que siempre anda fuera de la empresa, en eso consiste su trabajo, no lo consideramos trabajador de confianza. No lo encuadramos en esta clasificación, ya que efectivamente presta sus servicios para desempeñar trabajos personales del patrón, pero este bien pudo haberlo contratado para que le sirviera en su domicilio particular o para algunos servicios especiales, por tanto es más factible que le solicite que lo lleve a la oficina o empresa y que de vez en cuando le encomiende algunas funciones a realizar que tengan que ver con la empresa pero todo esto no quiere decir que el chofer preste sus servicios como trabajador de la empresa, o sea, no trabaja para la empresa en especial. Es mas, ni siquiera podría aparecer en nómina.

En nuestra opinión, el mensajero sería la persona encargada de realizar algunas funciones o actividades personales del patrón, y no necesariamente el chofer, ya que el mensajero trabaja para la empresa, y los asuntos que se le encomienden serán dentro de la empresa y tendrán que ver con la misma.

El Dr. Nario de la Cueva, comenta: "El grupo de empleados en trabajos personales del patrón, determinado por las necesidades múltiples de una empresa que, en ocasiones, obligan a mantener en absoluto secreto determinadas cuestiones; así por ejemplo, instrucciones dadas por el consejo de administración al gerente con motivo de una concurrencia que se avecina con-

otra empresa competidora y cuya divulgación podría traer el fracaso del negocio, serían las personas encargadas de transmitir esas órdenes los taquimecanógrafos que llevan la correspondencia secreta, grupo este que necesita gozar de la confianza del patrón en lo que concierne a su discreción y calor.⁽⁴⁸⁾

Estas personas que realizan trabajos personales del patrón deben tener una característica esencial, la cual es la discreción, como señala el Dr. de la Cueva, por estar cerca del patrón y por lo tanto de sus decisiones inmediatas e incluso de las mediatas, son las primeras en conocerlas y su divulgación anticipada podría tener consecuencias negativas para lo programado y deseado.

Ahora veremos la opinión del Lic. Euquerio Guerrero; misma que encontramos en su obra ya tantas veces citada:

"No puede abrigar este concepto a las personas que desempeñen trabajos para el patrón como individuo, fuera o dentro de la negociación, como sería el peluquero, el bolero, el masajista, etc., las últimas palabras del precepto legal limitan el contenido de la frase, a trabajos dentro de la empresa.

Entonces colegimos que se está refiriendo la ley al patrón como tal, a las actividades que le competen como patrón y estas actividades no pueden ser otras que las de dirección,

(48) De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 423

administración, inspección, vigilancia y otras labores estrictamente confidenciales como las que competen a los secretarios particulares, ayudantes, etc., estos también contribuyen al desarrollo de la función patronal, propia del jefe, que abriga tanto relaciones internas en la negociación como externas-respecto de otras empresas, de las autoridades, del público en general". (49)

En la práctica son contadas las personas que realizan -- trabajos personales del patrón dentro de la empresa y el más-conocido así como aceptado son las secretarias o secretarios, ayudantes, adjuntos.

Tiene razón el maestro E. Guerrero, al señalar que la -- Ley no se refiere al patrón como individuo, sino como el indi-viduo investido de patrón.

Para concluir este capítulo señalaremos lo siguiente a -- manera de resumen:

Todos los trabajadores que desempeñen las funciones ante-riormente detalladas deberán inspirarle al patrón confianza, -- ya que no se le puede exigir a un patrón que confíe el éxito-y la existencia de su empresa o negocio a personas que no le-merezcan confianza suficiente, en relación a su habilidad, -- discreción, y, ¿porqué no? a su lealtad.

(49) Guerrero, Euquerio, Op. Cit. p. 44

Es necesario que las funciones que caracterizan a los empleados de confianza deben ser o tener un carácter general, y deben de realizarse de una manera continua, y no de manera -- concreta, eventual o accidental.

Bien dice el Dr. de la Cueva al señalar que: "Ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus es-tablecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus - trabajadores, debe hablarse de empleados de confianza". (50)

Para que se le considere a un trabajador como de confian-za es necesario tomar en cuenta dos elementos fundamentales, - los cuales son:

A) La naturaleza de la actividad, función o trabajo que se realice o desarrolle.

B) Lo que la Ley señala sobre los trabajadores de con-fianza, en los artículos respectivos.

Estos elementos deberán cubrir ciertos requisitos y una-vez que hayan sido cubiertos podremos decir, que efectivamen-te, el trabajador es de confianza.

(50) De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, p. 423

CAPITULO V

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA ASOCIACION PROFESIONAL

- A) ANTECEDENTES DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.
- B) CONCEPTO DE SINDICATO.
- C) REQUISITOS DE FONDO Y FORMA PARA LA CONSTITUCION DE UN SINDICATO.
- D) REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES PARA SER -
MIEMBROS DE UN SINDICATO.
- E) LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y SU DERECHO
A SINDICALIZARSE.

A) ANTECEDENTES DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.

Este punto de la asociación profesional para los trabajadores de confianza, es el que presentó una mayor inquietud -- para el estudio de estos trabajadores en cuanto a su regulación en la Ley Federal del Trabajo.

A nuestros oídos habían llegado diferentes opiniones al respecto, encontramos versiones de que estos trabajadores no gozaban de este derecho de asociación profesional, pero por otro lado encontramos la versión de que sí pueden sindicalizarse; también hay quienes dicen que aunque la Ley laboral -- les otorga ese derecho es difícil que puedan ejercerlo, en -- virtud de la propia naturaleza de sus funciones; y encontramos una última versión, la cual dice que si estos trabajadores no se sindicalizan es por falta de interés, por negligencia e incluso indiferencia para unirse y defender sus derechos por medio de un sindicato.

Antes de entrar de lleno en materia, haremos un breve estudio acerca de los antecedentes que se tienen del hombre y su necesidad de asociarse.

El hombre es por esencia un ser social, y en consecuencia no puede vivir aislado, necesita vivir en comunidad.

Dentro de los principales factores que sirvieron de base para que se diera esa unión-asociación, encontramos el paren-

tesco, el trabajo, y también la localidad.

Luego entonces la asociación es un fenómeno constante y necesario: y el sindicalismo es una de las manifestaciones -- del espíritu asociativo del hombre.

Haciendo un poco de historia nos encontramos con que los más antiguos antecedentes del sindicalismo están en la India, ahí existieron asociaciones llamadas Sreri, las cuales agrupaban a pastores, agricultores, artesanos y banqueros.

En Grecia se dieron asociaciones denominadas Metairas, - estos agrupaban a los artesanos que tenían el mismo oficio, - así como a los esclavos. No eran específicamente asociaciones de carácter profesional, sino más bien de índole general.

Los Eranes conglomeraban a los trabajadores con objeto de ayuda mutua y con finalidades religiosas, y no profesionales.

Los Collegis Romanos; respecto a estos, encontramos que parece ser que inicialmente estaban compuestas solamente por artesanos libres, pero luego fueron admitiéndose libertos y hasta esclavos.

De los primitivos Colegios sólo tres formaban parte de la constitución de Servio Tulio: los carpinteros, trabajadores en cobre y bronce, y los tañedores de flautas y cuerpo, -

seguramente por su estrecha vinculación con el sistema militar. Los otros Colegios no tenían carácter político sino sólo profesional.

Los colegios, para constituirse o disolverse, necesitaban la autorización estatal. Los estatutos eran dados libremente por los miembros, debiendo no contradecir la legislación vigente.

Fundamentalmente tenían un carácter religioso y funciones de ayuda a sus miembros, careciendo de una verdadera vocación profesional.

Respecto a las Guildas o Gildas, según la mayoría de los autores, tienen su origen en la costumbre de los pueblos germanos de tratar en las comidas los asuntos vitales, tanto de la paz como de la guerra y los que asistían a esas reuniones se comprometían, bajo juramento formal, a defenderse en toda forma, aun por las armas, entre ellos.

Contraían un compromiso de carácter moral y solidario, -- que implicaba ayuda recíproca y amparo.

A saber, existieron tres tipos de Guildas:

- a) Religiosas.- Estas eran de ayuda mutua.
- b) De Mercaderes.- Reunían a los traficantes en defensa de sus intereses comunes.

c) De Artesanos.- Estos eran de carácter profesional.

Las Corporaciones de Oficio.- El auge económico produce en el siglo XI un resurgimiento de la organización corporativa. Las asociaciones de los artesanos tuvieron un desarrollo más denudado que la de los comerciantes.

Las ciudades agrupan en su seno a los trabajadores libres y esclavos y poco a poco entre las personas de un mismo oficio, se despertó el espíritu grupal, en defensa de sus intereses. La pequeña burguesía de propietarios y comerciantes se agrupó en asociaciones, las que se fueron extendiendo a los oficios, si bien no abarcó todas las profesiones. En todas ellas campeaba el espíritu religioso,

Las Corporaciones se caracterizaban por el juramento que obligaba a sus miembros, el socorro mutuo, la obediencia a los jefes, las prácticas religiosas y la defensa de los intereses de sus miembros y de la colectividad.

Para constituir la corporación era necesario que se tuviera la conformidad de la mayoría o todo el gremio. No se podía formar parte de más de una y cada una de ellas comprendía una sola actividad. Por falta grave se podía expulsar a un miembro y sólo era factible renunciar con la aprobación de la corporación y siempre que no hubiese ninguna deuda pendiente con ella.

Lo más importante e interesante de esta institución es - que era un órgano regulador de las condiciones de trabajo. - Esta jornada era determinada por el sol; con la salida de éste se empezaba la jornada de trabajo y al ponerse el astro solar se terminaba la jornada; por consiguiente de noche estaba --- estrictamente prohibido trabajar y para que se cumpliera esta prohibición había una vigilancia extrema. Además encontraron que bajo severas penas, el domingo debía ser día de descanso.

En cuanto a los integrantes de la corporación, en un --- principio estaba compuesta de dos grupos: maestro y aprendi-- ces. Los aprendices debían obediencia total al maestro, el - cual les daba habitación, comida y les enseñaba el oficio.

Debido a que era relativamente fácil adquirir el grado - de maestro, aumentó la competencia para los mismos, y como -- una solución se creó una nueva clase, la cual era la de los - llamados compañeros, que eran aquéllos aprendices que habien-- do terminado su ciclo no podían adquirir la categoría de maes-- tro, permaneciendo en el taller como asalariados.

Las corporaciones se habían adueñado del mercado, regula-- ban la producción y las condiciones de trabajo y habían crea-- do una situación de monopolio. La rigidez de sus estatutos - poníanlas en abierta contradicción con la realidad social, lo cual unido a su corrupción y a las luchas internas, produjo - su desaparición.

Entre las causas internas para la desaparición de las corporaciones encontramos la enorme dificultad que había para llegar a la maestría, la entrega por venta o matrimonio del taller, el relajamiento de las funciones de control y vigilancia sobre el cumplimiento de las normas dadas en protección de la comunidad.

Algunas de las causas externas, cabe consignar, el desarrollo del maquinismo, el gran auge del comercio que dejó de ser local y nacional, para convertirse en internacional, lo que hizo obsoleto el sistema de trabajo imperante en las corporaciones,

Pero la causa determinante de la supresión de estas corporaciones fue la eliminación del monopolio que ellas determinaban, por lo que la Ley Chapelier prohibió toda reunión de patronos y trabajadores con el fin de monopolio.

La gran mayoría de las agrupaciones antiguas, e incluso algunas de las señaladas en este capítulo, las cuales son consideradas como las más relevantes en toda la historia de la asociación como fenómeno social, han sido combatidas en su época. Pero el hombre ha seguido luchando para y por el derecho de unirse, agruparse, asociarse.

Todos estos antecedentes expuestos son necesarios para comprender el sindicalismo actual, ya que éste es resultado

de un largo proceso histórico, el cual tuvo como fin la valoración del hombre y la defensa de los derechos del trabajador, pero no sólo como individuo, sino como clase trabajadora.

Cuando una institución nace no se encuentra ya completamente madura: ello se produce con el devenir del tiempo y --- esto fue lo que sucedió con el sindicalismo. Al principio no fue mas que una vaga idea, misma que fue concretada lentamente, y una vez concretada se desarrolla, crece y alcanza la madurez y realización.

La evolución del sindicalismo se podría clasificar en -- una manera general, en tres períodos:

a) El período de la represión. - En este período la legislación vigente estaba dirigida contra la asociación, en especial, la de los trabajadores. Recordemos que la Ley Chapelier prohibía que se reunieran tanto los patronos, como los trabajadores. Debido al número de patronos, estos podían reunirse bajo el pretexto de una reunión social y tratar asuntos de suma importancia, muchos de ellos encausados al monopolio, tan estrictamente prohibida. Al reverso de la moneda, por el gran número de trabajadores, estos difícilmente podían reunirse clandestinamente e incluso libremente para poder tratar -- asuntos relacionados con su situación social y laboral.

Para que se cumpliera la Ley Chapelier, las leyes y códigos

gos penales tenían severas sanciones contra quienes transgredían la prohibición de asociarse.

b) Período de la tolerancia.- Se caracteriza este período por la supresión del delito de coalición.

Este cambio se da como consecuencia de la realidad social del momento. Los principios fundamenteles del liberalismo: libertad del trabajo y de la industria, libertad de los convenios y la libre propiedad individual, trajeron dos consecuencias fundamentales sobre la clase trabajadora: la no intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales y un sojuzgamiento total del trabajador hacia su empleador.

El primer país que suprimió el delito de coalición fue Gran Bretaña en 1824.

c) Período del reconocimiento.- En este período empiezan las relaciones entre los sindicatos patronales y obreros que negocian las condiciones de trabajo.

No solamente se toleran las asociaciones profesionales sino que son expresamente reconocidas y amparadas contra cualquier violación que se les quiera efectuar y se le llega a dar contenido constitucional a ese hecho, siendo América, por la Constitución mexicana de Querétaro de 1917, el primer continente que lo proclamó.

Con relación a la libertad sindical, Alfredo J. Ruprecht,

nos proporciona la postura de algunos autores brasileños, teniendo como base la doctrina francesa. Clasifican la libertad sindical desde el punto de vista del individuo, del grupo profesional y con relación al Estado. (51)

A) En relación al Individuo:

- 1.- Libertad de adherir a un sindicato;
- 2.- Libertad de no afiliarse a un sindicato;
- 3.- Libertad de renunciar a un sindicato.

B) En relación al Grupo Profesional:

- 1.- Libertad de fundar un sindicato;
- 2.- Libertad de determinar el cuadro sindical en el ---orden profesional y territorial;
- 3.- Libertad de establecer relaciones entre sindicatos-para formar agrupaciones más amplias;
- 4.- Libertad para fijar las reglas internas, formales y de fondo para regular la vida sindical;
- 5.- Libertad en las relaciones entre el sindicalizado y el grupo profesional;
- 6.- Libertad en las relaciones entre el sindicato de em

pleadores y de empleados:

7.- Libertad en el ejercicio del derecho sindical en relación a la profesión;

8.- Libertad en el ejercicio del derecho sindical en relación a la empresa.

C) En relación al Estado:

1.- Independencia del sindicato en relación al Estado;

2.- El conflicto entre la autoridad del Estado y la acción sindical;

3.- Integración del sindicado en el Estado.

Con lo señalado en este capítulo podemos constatar la --
tendencia del hombre a vivir en sociedad; en todas las princi-
pales manifestaciones de su vida trata de unirse con seres. -
Así, la familia, la tribu, la iglesia, el municipio, el Esta-
do; por tanto, en su trabajo no podía permanecer aislado y --
también tendió a asociarse.

La clasificación señalada nos parece acertada y adecuada
a la realidad, existe una relación tripartita para la existen-
cia de los sindicatos: trabajador-patrón-Estado, cada uno ---
desempeña una función importante para dar vida al sindicato.

Un elemento fundamental para la existencia de un sindica

to o varios, es sin lugar a dudas la libertad sindical.

A continuación señalaremos algunas opiniones de tratadistas respetables en la materia.

Para el Lic. Euquerio Guerrero⁽⁵²⁾ el principio de la Libertad Sindical se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato - cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos el que prefiera.

Estamos totalmente de acuerdo con el maestro Guerrero respecto a su opinión de la libertad sindical, nuestra postura es siempre en beneficio del trabajador, pero siempre y cuando tenga como base los principios del Derecho del Trabajo. Luego -- entonces, a quienes debe de otorgarse y garantizar la libertad sindical es a los trabajadores, considerando que son la mayoría.

Es similar la postura del Lic. Néstor de Buen, la cual -- encontramos en su libro⁽⁵³⁾ misma que nos permitimos transcribir a continuación: "La libertad sindical no puede entenderse sólo como un derecho del hombre. Es sustancialmente un derecho de la clase trabajadora, que se ejerce necesariamente de manera colectiva, sin perjuicio del reconocimiento indispensable de prerrogativas matizadas por la mayor jerarquía del grupo.

(52) Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, p.296

(53) De Buen, Néstor, Organización y Funcionamiento de los -- Sindicatos, pp. 13, 14.

Paralelamente a la libertad sindical debe hablarse entonces de la libertad de afiliación sindical que se convierte en el presupuesto individual para el ejercicio de derechos de esencia colectiva y se traduce en las fórmulas positiva y negativa y a virtud de las cuales los individuos tienen el derecho de ingresar a un sindicato o de no ingresar o de separarse del mismo".

Lo que Néstor de Buen llama libertad de afiliación sindical como algo paralelo a la libertad sindical, nosotros lo encuadramos como un elemento intrínseco de la misma. Una vez que el trabajador tiene conocimiento de que posee dicha libertad decidirá si se afilia o no a un sindicato, y lo más importante es que podrá elegir el que mejor convenga a sus intereses como trabajador toda vez que decidió afiliarse a esta institución del derecho del trabajo. Ahora, por otro lado, al afiliarse el trabajador a un sindicato aumentará el número de sus miembros y recordemos que la unión hace la fuerza; una vez unidos, los trabajadores lucharán por sus derechos, mismos que cuidarán de que se ejerzan, que se cumplan conforme a la Ley, dicho esto de otra manera: obtenidos los derechos los harán valer.

B) CONCEPTO DE SINDICATO.

Para entrar ya un poco más en el tema del derecho a la asociación profesional de los trabajadores de confianza, ve

mos que es un sindicato y los requisitos que exige la ley para su formación e integración.

El concepto de sindicato del maestro Guillermo Cabanellas es el siguiente: "Toda organización o asociación profesional-compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato. Por antonomasia, la asociación profesional de trabajadores; aunque desde ahora deba dejarse claramente establecido que el sindicato no es exclusiva de los trabajadores, sino que los hay también -- patronales, mixtos de empleados u obreros y empresarios conjuntamente.

La opinión de tan respetable tratadista nos parece correcta y adecuada a la realidad; él señala como antonomasia del sindicato la asociación profesional de trabajadores, sin negar que también es un derecho de los patrones, decimos que -- está adecuado a la realidad porque hoy en día es más común -- que haya sindicatos de los trabajadores, que de patrones ya -- que estos suelen unirse pero no por medio de la figura jurídica en cuestión, sino mas bien por asociaciones, cámaras, cole
 (54) Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo IV. p.85.

gios, etc.

Dentro del concepto del maestro Cabanellas, señala que se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Consideramos que esta es la función esencial del sindicato, por lo que sería un grave error si no se señalara.

Consideramos que no es necesario agregar más a la opinión del maestro Cabanellas, ya que esta es completa y también cuenta con la característica importante que es la claridad, es entendible y accesible.

Respecto a los fines del sindicalismo, en su libro, Eusebio Ramos cita al Dr. Rodolfo A. Napoli quién a su vez sostiene que estos fines se pueden dividir en dos; los inmediatos y los mediatos. (55)

Inmediatos.- Son de tipo realístico y atañen directamente a las condiciones de trabajo y vida de los obreros.

Mediatos.- Son de tipo predominantemente ideológico, representados por la aspiración de sus núcleos dirigentes a modificar las estructuras económicas y jurídicas del ámbito nacional e internacional en que actúan, y conformándolas con la ideología social que tales dirigentes profesan.

(55) Ramos, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. p.49

Lo ideal sería que pudiésemos decir que en todos los países del mundo se consagra en la Constitución de cada uno la libertad de asociación, el derecho de asociarse entre una de las diversas formas en que puede darse esta, es la asociación profesional, el sindicato. A este tipo de asociación primero se combatió, después se toleró y finalmente se admitió.

En nuestro país encontramos este derecho de asociación consagrado en la Constitución, consignado en la Fracción XVI del artículo 123 del Apartado "A" y en la Fracción X del apartado "B".

A continuación transcribimos el fundamento Constitucional donde deriva la Ley reglamentaria que consagra la libertad de coaligarse, así como el objeto de la misma tanto para los trabajadores como para los patrones.

Artículo 123... Fracción XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc.

Los artículos de la Ley Federal del Trabajo que tratan sobre la facultad jurídica de asociarse son:

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Artículo 358.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o no formar parte de él.

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

Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV Nacionales de Industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y -

V De Oficios Varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Del contenido del artículo 360 se advierte que las organizaciones sindicales reciben diferentes denominaciones dependiendo de: la igualdad de funciones, oficios o actividades que presten a una empresa o establecimiento, para que en cada caso se organicen dentro de los presupuestos que marca la ley, todos aquéllos trabajadores que tengan interés en unirse para la defensa de sus derechos.

La doctrina divide las organizaciones sindicales en dos grandes grupos: Organizaciones horizontales y Organizaciones verticales, dentro de estas últimas, encontramos los sindicatos gremiales como por ejemplo los sindicatos de panaderos, carpinteros, actores; Asociaciones Profesionales que se distinguen porque sus miembros desarrollan actividades que los identifican.

Dentro de las organizaciones horizontales, encontramos los sindicatos gremiales de empresa, industriales locales o nacionales, de oficios varios que se caracterizan porque sus miembros no tienen identidad de profesión o actividades y mucho menos de especialidades, ya que según la ley para cons-

tituir un sindicato de esta clase en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión, oficio o actividad deberá ser menor de veinte.

C) REQUISITOS DE FONDO Y FORMA PARA LA CONSTITUCION DE UN SINDICATO.

Para que un sindicato se considere legalmente constituido, la ley exige el cumplimiento de ciertos requisitos.

Ahora bien, de acuerdo a lo que la ley señala, los autores clasifican estos requisitos en dos grupos: de fondo y de forma. En los primeros se encuentran los requisitos que se refieren a la Constitución misma del sindicato, a las calidades de las personas que pueden participar en la organización de un sindicato, así como a las finalidades del mismo. Respecto al segundo grupo que es el de los requisitos formales, son los reclamados por la Ley para otorgar vida jurídica en los sindicatos.

Para el Lic. Jesús Castorena⁽⁵⁶⁾ los requisitos de fondo son tres: Unos se refieren a las personas que pueden ejercitar el derecho; otros al objeto; y los terceros a la organización del sindicato.

En cuanto a los de forma dice que se relacionan con los

(56) Castorena, Jesús. Manual de Derecho Obrero, p.235.

trabajos que preceden a la constitución del sindicato y con las actividades del mismo sindicato; por lo tanto estas son de funcionamiento.

El Dr. Mario de la Cueva nos da una división tripartita: Los requisitos de fondo, que son los que integran el ser social del sindicato; requisitos en cuanto a las personas, esto es, a las calidades y circunstancias necesarias para intervenir en la formación de los sindicatos; y requisitos formales, que señala la Ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación.⁽⁵⁷⁾

A continuación señalaremos con mayor precisión en que consiste cada uno de estos dos grupos, o sea cuales son los requisitos de fondo y cuales los de forma.

C.I. - Requisitos de Fondo.

El sindicato es una asociación de personas, pero no todas las personas pueden constituir un sindicato, para que pueda considerarse esta asociación como sindicato debe estar formado por trabajadores o por patronos según sea el caso. Es decir, que si se asocian determinado número de personas que no sean trabajadores de una misma empresa, o que aun siendolo no persigan las finalidades que menciona el artículo 356 de -

(57) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo pp. 331, 332.

la Ley Federal del Trabajo, las cuales son el estudio, mejora miento y defensa de sus respectivos intereses, podría estarse ante una asociación civil o mercantil, pero no ante un sindicato.

Ahora bien, de la subdivisión que se hace sobre los requisitos de fondo, encontramos tres: En cuanto a las personas; en cuanto al objeto y en cuanto a la organización del sindicato.

En cuanto a las personas.- En esta división se señala todo lo referente a los requisitos que para los miembros del sindicato marca la Ley, estos requisitos son para todos y cada uno de los integrantes.

a) Número de personas.- La Ley previene en su artículo 364 que los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo.

Se tomarán en consideración para integrar el mínimo de 20 trabajadores, los que hayan sido separados en el periodo de 30 días anteriores a la presentación de la solicitud de registro del sindicato y en el que este les haya sido otorgado.

b) Respecto al sexo.- En lo que se refiere al capítulo sindical, existe igualdad del hombre y la mujer, es decir, -- que en este terreno ambos disfrutan de los mismos derechos para la organización y el funcionamiento de los sindicatos.

c) Profesión.- De acuerdo a la profesión o actividad, especialidad u oficio que desempeñe el trabajador, se agrupará o mejor dicho ingresará al sindicato que le corresponda y convenga a sus intereses como trabajador.

d) Edad.- El artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo señala que los mayores de catorce y menores de dieciseis años necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos el sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política, para poder ser sujetos de una relación de trabajo.- En cuanto a los mayores de dieciseis años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas por la misma Ley.

El artículo 362 de la Ley Laboral dispone que podrán formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

En el contenido del artículo 372 en su fracción primera, encontramos una limitación hacia los menores de edad, señalando que no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos los menores de dieciseis años.

Nos hemos referido en este apartado a los menores de edad porque respecto a la edad sólo a ellos la Ley les pone ciertas limitaciones con relación a las prestaciones de servi

cio y algunas funciones dentro del sindicato.

Para todo aquel trabajador mayor de dieciocho años, no hay algún señalamiento especial dentro de la Ley.

e) Nacionalidad.- Tanto los nacionales como los extranjeros pueden formar parte del sindicato, salvo la limitación que les señala la Ley a los extranjeros de no poder formar parte de la directiva del sindicato. Esta limitación la encontramos en el artículo 372, fracción II, Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al objeto:

La Ley habla del sindicato como la asociación de trabajadores o de patrones formada para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. La existencia de este requisito surge del propio concepto de sindicato.

Una asociación de trabajadores que se proponga finalidades distintas a las señaladas por la Ley en su artículo 356, no será un sindicato, sino una asociación de otra índole.

En cuanto a la Organización del Sindicato:

En el artículo 359 de la Ley Laboral encontramos que les otorga libertad para organizarse.

"Los sindicatos tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, or

ganizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción".

C.2. - Requisitos de Forma.

Las asociaciones profesionales deben cumplir ciertos y determinados requisitos, o sea que es preciso que cumplan formalismos; luego entonces al hablar de requisitos formales nos estamos refiriendo a las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos. La Ley en su artículo 365 las señala:

"Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

D) REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES PARA SER MIEMBROS DE UN SINDICATO.

La Ley establece requisitos mínimos para ingresar a un sindicato, y esto es con la finalidad de que sus miembros --- sean las personas realmente adecuadas para los fines y objetivos de la asociación.

Los estatutos de los sindicatos algunas ocasiones señalan otras condiciones para ingresar a ellos, pero estas no -- deben de ser contrarias a las que la Ley señala o exagerarlas, creemos que estas condiciones son con el fin de que el sindicato pueda hacer una selección para que ingresen los trabajadores que realmente coincidan con los fines de la institución en cuestión.

El requisito fundamental consiste en que el asociado sea trabajador. Al no cumplirse este requisito, el cual se complementa con que el asociado se encuentre en servicio activo, salvo la modalidad que marca el artículo 364, que consideramos esencial, se perdería la esencia del sindicato, pues este es creado con la finalidad de defender los derechos de la clase trabajadora.

La edad es otro requisito que establece la Ley para ingresar al sindicato, cualquiera que sea este. Puede ser --- igual la edad al ingreso al sindicato y al trabajo, que en --

realidad y dicho correctamente, se ingresa primero al trabajo y luego al sindicato. Recordemos que la Ley prohíbe trabajar a los menores de catorce años.

La Ley previene que no podrán formar parte de la directiva los menores de dieciséis años, por lo que se desprende inmediatamente que para poder ocupar un cargo directivo no se quiere ser mayor de edad.

Actualmente la mujer ya no es discriminada en el ámbito laboral y goza de los mismos derechos que el hombre, por consiguiente puede y debe gozar del derecho de sindicación.

No se debe limitar el ingreso a un sindicato en virtud de que el interesado, mismo que debe ser un trabajador, no sea nacional, no existe razón alguna para ello, ya que la Ley otorga este derecho a los extranjeros pero sí los limita en cuanto a que no podrán formar parte de la directiva del sindicato.

Cuando los profesionales se desempeñan en condiciones de subordinación y dependencia, son iguales a cualquier trabajador y tienen el derecho a afiliarse al sindicato respectivo.

Si trabajan por su propia cuenta, no podrán afiliarse, carecen del requisito esencial, es decir que no son asalariados y tampoco poseen el requisito de la subordinación. No podrán constituir un sindicato de trabajadores simple y senci

llamente porque no tienen patrón. Por lo tanto esa asociación no sería un sindicato, vendría siendo algo así como lo que se conoce bajo el nombre de Colegio, Orden, etc.

La Ley no exige un lapso determinado de pertenencia a la profesión, o a la empresa, o a la actividad que desempeñe el trabajador para poder ingresar al sindicato.

Cuando un trabajador ha dado motivos suficientes para -- que se le considere elemento negativo como miembro del sindicato, este como persona jurídica que es podrá convocar a asamblea para dar a conocer la expulsión del trabajador. Ahora bien, el trabajador tiene derecho a defenderse y presentar -- las pruebas que considere necesarias para demostrar su inocencia.

Encontramos en la Ley, en su artículo 371, fracción VII, los motivos y procedimientos de expulsión, así como las correcciones disciplinarias.

El maestro Eusebio Ramos, nos comenta que la muerte, la renuncia y la expulsión, no son las únicas formas que la Ley reconoce para que el afiliado a un sindicato gremial deje de pertenecer al mismo; porque la Ley y la jurisprudencia prevén otro caso: Cuando señalan la prohibición de que los trabajadores de confianza no pueden ingresar a los sindicatos de los trabajadores. El artículo 363 de la Ley, faculta a los sindi

catos para que en sus estatutos determinen la condición y los derechos de los miembros del sindicato que sean removidos a un puesto de confianza. No debe entenderse tal facultad como una antinomia, porque es de explorado derecho que otra de las causas por las cuales se deja de pertenecer a un sindicato de trabajadores, es por haber cambiado la calidad de simple trabajador a trabajador de confianza, al menos que la promoción al trabajo de confianza sea en forma temporal. (58)

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

E) LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y SU DERECHO A SINDICALIZARSE.

Para analizar este tema partiremos de nuestra Carta Magna, lo que señala la Constitución, aunque en ella no encontramos especificado, lo que es mas ni siquiera los menciona, en ninguno de sus artículos a los trabajadores de confianza como tales, sólo se refiere a los trabajadores en general al otorgarles el derecho de coaligarse.

(58) Ramos, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. pp. 62 y 63.

ARTICULO 123... Fracción XVI.- "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 358 dice:

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

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

Hasta aquí no existe duda alguna, sin embargo, estudiando el artículo 183 de la misma Ley podría empezar el conflicto para entender y comprender la situación de los trabajadores de confianza respecto a la asociación profesional.

ARTICULO 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".

Este artículo contiene tres prohibiciones, las cuales --

son:

a) No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores.

b) No serán tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en la huelga.

c) No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos establecidos por la Ley.

Respecto a este artículo, la Exposición de Motivos (59) sostuvo que: "El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que puedan organizar sindicatos especiales. Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios.

Por la misma razón, sostienen también los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras".

(59) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. p.455.

Por otro lado, el artículo 363, señala que:

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

Teniendo como base lo señalado en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, concluimos lo siguiente:

A nuestro entender, sí pueden sindicalizarse los trabajadores de confianza, pero debido a la naturaleza de sus funciones no podrán ingresar al sindicato de los demás trabajadores. Ni la Constitución ni la Ley los prohíbe que se sindicalicen, es decir que formen su propio sindicato.

Debido a las funciones que desempeñan como ya lo dijimos, es difícil que en la realidad y en la práctica puedan unirse para defender sus derechos como trabajadores que son, ya que sería de suponer que al coaligarse se estaría traicionando al patrón como tal y lo que es peor se podría pensar que abusarían de su situación tratando de sacar provecho en una manera ya no tanto de clase trabajadora, como lo señala el Derecho Laboral y la misma Ley del Trabajo; luego entonces creemos que esta no es la solución apropiada, por lo que nos permitimos proponer una que consideramos adecuada.

Los que ya definimos anteriormente como altos funciona-

rios, como los directores generales, directores de áreas, administradores, gerentes y subgerentes, etc., dependiendo de la estructura de la empresa, deben quedar sujetos a las limitaciones del artículo 183, por el alto nivel en que se encuentran dentro de la empresa en ellos recae directamente la responsabilidad en cuanto al manejo de la empresa en general.

Estos trabajadores deben ser fieles al patrón, ellos son los representantes del mismo ante los demás trabajadores tanto de los que son de confianza como ante los que no lo son.

Ahora bien, por otro lado están los trabajadores de confianza pero de menor categoría, ya que estos más que representantes del patrón son sólo colaboradores de los que sí lo son, por consiguiente estos reciben órdenes directamente de los -- que hemos llamado altos funcionarios y no precisamente del patrón, luego entonces los trabajadores de confianza de menor categoría rendirán cuentas y responderán de su trabajo ante -- estos funcionarios.

Quienes en realidad deben de llamarse trabajadores de -- confianza son los altos funcionarios o empleados, y no los -- otros trabajadores, estos sólo son colaboradores de los primeros, auxiliándolos en el desempeño de sus funciones, las cuales han sido programadas de acuerdo a los intereses del patrón.

Es entonces cuando nos atrevemos a sugerir y proponer --

que sólo a estos altos funcionarios se les debe de aplicar la prohibición de pertenecer al sindicato de los demás trabajadores de la empresa y a los que denominamos trabajadores de confianza de menor categoría debería de permitírseles el derecho a ingresar al sindicato de los demás trabajadores.

Los altos funcionarios sí deben hacer honor a la confianza depositada en ellos por el patrón, pero los demás trabajadores de confianza se unirían a los intereses de los demás -- trabajadores; como clase trabajadora coincidirían en las peticiones de los sindicalizados. Además, los altos funcionarios por el puesto que desempeñan, pero principalmente por sus propios intereses le serían parciales al patrón. Señalamos lo anterior tomando en consideración el sueldo que estos perciben y el nivel de vida que tienen.

Si hacemos un recuento de una empresa mediana, veremos que los trabajadores de confianza la mayoría de las veces no llegan ni a integrar un veinte por ciento del total de los -- trabajadores; y si hacemos una división de los trabajadores -- de confianza entre los altos funcionarios o empleados y los -- demás trabajadores de confianza, mismos que denominamos de categoría menor, tendremos como resultado un mínimo de trabajadores de confianza que serían estos últimos los que si podrían y deberían ingresar al sindicato de los demás trabajadores de la empresa.

Estos trabajadores de confianza de menor categoría quedan en medio de los altos empleados y de los trabajadores sindicalizados, pero el problema empieza cuando analizamos que no coinciden con los intereses de los altos empleados y que aún coincidiendo con los sindicalizados no pueden unírseles en la defensa de sus derechos y obviamente en la defensa de los intereses comunes de estos trabajadores. Porque no hay que olvidar que antes que otra son trabajadores y como tales gozan de la tutela tanto del Derecho Laboral, como de la Ley, sin importar el título que se les dé para clasificarlos, que en este caso son: de Confianza.

CONCLUSIONES

- 1.- De empleados de confianza, según la Ley Federal del Trabajo de 1931, pasaron a ser trabajadores de confianza en la Nueva Ley Federal del Trabajo. Para efectos legales esto no tiene ninguna trascendencia.
- 2.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeñe y no de la denominación que se da al puesto.
- 3.- El patrón no tiene facultad para determinar quién es trabajador de confianza.
- 4.- Los trabajadores de confianza se pueden dividir en dos grupos; los que desempeñan una función de carácter general dentro de la empresa o establecimiento. Estas funciones serán las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización; el otro grupo lo integran los trabajadores que efectúan trabajos vinculados directa y personalmente para el patrón.
- 5.- Son funciones de carácter general cuando dicha función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador deba referirse de manera absoluta a todas las actividades de la empresa. Es decir que al dictar una disposición se refiera o afecte a toda la empresa o establecimiento.
- 6.- Las condiciones de trabajo para estos trabajadores serán-

proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten.

Respecto a que no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa, debe tomarse en cuenta que los trabajadores de confianza vienen siendo representantes del patrón, luego entonces sólo podrá aplicarse lo anterior a los que desempeñen puestos de vigilancia, supervisión o inspección, ya que es más factible encontrar a otro trabajador que desempeñe estas funciones sin ser precisamente trabajador de confianza. Qué trabajo semejante al de Dirección, o de Dirección General, puede encontrarse en la empresa, ninguno.

7.- Es totalmente ilegal y arbitrario que las condiciones establecidas en el contrato colectivo de trabajo puedan o no extenderse a los trabajadores de confianza según lo dispongan las partes contratantes de este contrato, y dentro de los contratantes no existe una representación de los trabajadores de confianza. Tomando esto en consideración, cómo es posible que la ley permita semejante injusticia?, porqué excluirlos para la celebración de dicho contrato?, acaso no son trabajadores después de todo. En todo caso se deberían de excluir a los altos empleados, raramente coinciden sus intereses con los de los demás trabajadores. Además, dentro de los trabajadores de confianza existen categorías, luego entonces que a -

los trabajadores de confianza de menor categoría por Ley quedan incluidos en todos los convenios celebrados para el mejoramiento de la clase trabajadora, como en el Contrato Colectivo de Trabajo.

8.- En cuanto al reparto de utilidades es aplaudible la limitación que señala la Ley en su artículo 127 fracción I; de no haberse tomado tal determinación se dejaría en total y absoluta ventaja a los sujetos de esta prohibición en comparación a los demás trabajadores.

9.- Es muy factible que los trabajadores de confianza perciban mayor sueldo que los trabajadores de planta, por lo que es de suponerse que los legisladores atendieron a esta situación para determinar el monto de las utilidades correspondientes al trabajador de confianza, cuando se presente esta situación. Si no se hubiese tomado esta medida se correría el riesgo de dejar en desventaja a los demás trabajadores.

10.- Es válida la pérdida de confianza del patrón hacia el trabajador que desempeñe funciones de confianza; si por la actividad desempeñada y por la misma naturaleza de esta, el patrón debe tener absoluta confianza en el trabajador, pero si deja de tenérsela, deberá el patrón demostrar cual o cuales fueron las causas para que diera por rescindido el contrato de trabajo.

11.- Por Ley el patrón queda eximido de la obligación de reins-talar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones - determinadas en el artículo 50 de la Ley Laboral. Partiendo - de la base de que el trabajador de confianza está en contacto - directo y permanente con el patrón, es fácil entender la razón - de ser de esta limitación.

12.- El patrón tiene que demostrar porqué fue que perdió la -- confianza al trabajador, ya que no basta con que externe dicha pérdida de confianza; si el patrón no prueba el motivo razona- ble para tal situación, el trabajador podrá ejercitar las ac- ciones que proceden para el despido injustificado.

13.- Son funciones de los trabajadores de confianza las siguien- tes: dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, y las - que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

14.- Dirección: - Esta función está consignada a los altos fun- cionarios o ejecutivos de la empresa; es en ellos en quienes - el patrón delega de una manera directa las funciones más impor- tantes y relevantes para el mejor funcionamiento de la empresa.

15.- Inspección: - Son las funciones encaminadas a cuidar que- se cumplan y ejecuten los lineamientos señalados para la pres- tación de servicios. Esta función es esencialmente de carác- ter técnico.

16.- Vigilancia: - Consiste en delegar a una persona la custodia de todo o parte del patrimonio, así como la observación de la conducta del personal, en relación con los intereses de la empresa, siempre y cuando sean dentro de esta o de un establecimiento.

17.- Fiscalización: - Consiste en averiguar las acciones de otros vinculadas con las actividades financieras, así como controlar los ingresos y egresos de la empresa.

18.- Trabajos personales del patrón: - Son los trabajadores que por razón de su trabajo, tienen una relación estrecha con el patrón, tanto por lo que se refiere a actividades para la empresa, pero siempre y cuando tengan que ver de alguna manera con la empresa y sobre todo deben desempeñarse dentro de la misma o dentro del establecimiento.

19.- La libertad sindical: - Consiste en dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o de no formar parte de él.

20.- Los requisitos para constituir un sindicato son de fondo y de forma: - Entre los primeros, encontramos los requisitos en cuanto a las personas; al número de personas; respecto al sexo; profesión; edad; nacionalidad; objeto; organización del sindicato. Los requisitos de forma son los que señala la Ley en su artículo 365.

21.- El sindicato es toda organización o asociación profesional, integrada por personas que ejercen el mismo oficio o profesión, o que siendo similares o conexos, se unen para el estudio y mejoramiento de los intereses que les sean comunes, así como la defensa de los mismos. El sindicato puede ser de trabajadores o sindicato de patrones, nunca podrá ser mixto por razones obvias.

22.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte del sindicato de los demás trabajadores, pero esto no implica que no puedan formar su propio sindicato.

23.- Debería de añadirse al artículo 358 de la Ley ...salvo a los trabajadores de confianza que por la naturaleza de sus funciones no podrán formar parte del sindicato de los demás trabajadores.

24.- Ahora bien, otra solución sería que una vez hecha la división de los altos trabajadores de confianza y los trabajadores de confianza de menor categoría, sólo quedaran sujetos a la disposición del artículo 358 los primeros.

Ya que los segundos, analizándolos desde el punto de vista de la realidad, sólo son colaboradores de los altos trabajadores de confianza.

25.- Los Directores, Administradores, Contadores, y demás ejecutivos que existan en la empresa, de acuerdo a su estructura,

difícilmente coincidirán con los intereses de los demás trabajadores, incluyendo a los de confianza de menor categoría, -- luego entonces se debería permitir que estos últimos se unan con los demás trabajadores, pues coincidirían en los mismos intereses.

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

- BRICESO RUIZ ALBERTO, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985
- DE BUEN NESTOR, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos Editorial Porrúa, México, 1986
- CABANELLAS GUILLERMO, Diccionario de Derecho Usual, Tomos I, II, III, IV. Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1976.
- CUEVA MARIO DE LA, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I y II Editorial Porrúa, México 1938 1960.
- CUEVA MARIO DE LA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I y II, Editorial Porrúa, México, 1974, 1978, 1980, 1986
- CANTON MOLLER MIGUEL, Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Cárdenas Editor, México, 1977
- CASTORENA J. JESUS, Manual de Derecho Obrero, Fuentes Impresores, México, s.e., 1942, 1972, 1984.
- CAVAZOS FLORES BALTASAR, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1983.
- CAVAZOS FLORES BALTASAR, Los Trabajadores de Con...fianza, Editorial JUS. México 1977.
- GUERRERO EUQUERIO, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial -- Porrúa, México, 1967, 1970, 1984.
- J. RUPRECHT ALFREDO, Derecho Colectivo del Trabajo, U.N.A.M. - C.N. (D.G.P.) México, 1980.
- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO, Instituciones de Derecho Mexicano -- del Trabajo, Vol. I, Talleres Gráficos Andrea Doria, México s.e. 1967.
- RAMOS EUSEBIO, Derecho Sindical Mexicano y Las Instituciones que Genera, Editorial Velux, México, 1975.
- TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial -- Porrúa, México 1972, 1975

TRUEBA URBINA ALBERTO, Nueva Ley Federal del Trabajo comentada
Editorial Porrúa, México, 1976.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Talleres Gráficos de la Nación, México,
1976.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editores Mexicanos Unidos, México,
1976, 1985 y 1987.