

" EL REGIMEN JURIDICO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA"

**Tesis que sustenta Juan Enrique Federico E'Vers Conde
para obtener el título de Licenciado en Derecho.**

Facultad de Derecho.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

1 9 7 3



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.

DEDICATORIA

- A mi madre: Como muestra del cariño que le profeso y del agradecimiento eterno que le guardo por su abnegación y amor que me ha dado.
- A mi padre: Como un símbolo del logro de sus deséos, de rectitud, constancia y trabajo.
- A mi hermano Juan, Esposa e hija: Como ejemplo del camino que deben seguir en la vida, la constancia al estudio y el cariño que se deben profesar.
- Al Licenciado José Antonio Vázquez: Como agradecimiento que le guardo por su dirección, indicaciones y recomendaciones que me hizo sobre el presente trabajo.
- Al Doctor Alberto Trueba Urbina: Como muestra de la admiración que le tengo por su dedicación y filantropismo en favor de la clase obrera.
- Al señor Don Antonino Fernández R.: Quien con tanto empeño se preocupó por que iniciara mi tesis, por lo que le manifiesto mi profundo agradecimiento por su preocupación, ayuda y consejos de los que fui objeto durante el tiempo que estuve bajo su dirección.
- A los señores Agustín Centeno G. y Santiago Azcarate por las oportunidades que me han brindado y el buen ejemplo con el cual siempre han predicado en las relaciones obrero-patronales.
- Al Licenciado Eduardo Solorzano V. por su amistad, consejos y ayuda que me dió durante la elaboración de esta obra.
- A mi tío el señor Miguel López B., por su cariño, valiosa ayuda, comentarios y sugerencias que me hizo.
- A mi tía la señora Olga Isidra Conde de López, por su cariño.
- A todos mis superiores, Jefes y Compañeros de Trabajo, por las atenciones que me han brindado, su respeto y buena voluntad con que me han dispensado.
- A todos mis maestros: A los cuales siempre guardaré en mi ser, siendo esta tesis el fruto de lo que con sus enseñanzas y -- trabajo sembraron.
- A todos mis compañeros y amigos: Como muestra de cariño que guardo, por su cooperación, amistad y afecto que me han brindado.
- A mi abuelita María, tíos, hermanos y primos: Por las muestras de afecto que siempre he recibido de ellos.

S I N C E R A M E N T E.

I N T R O D U C C I O N

Esta tesis es una muestra de la constante preocupación que abate a los patrones, trabajadores y autoridades estatales; al preguntarse constantemente a que régimen pertenecen los llamados trabajadores de confianza.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, ha considerado a estos, -- como una clase especial de trabajo, por lo cual para el estudio en la materia se le presentan una serie de lagunas jurídicas, que ni la misma jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia ha podido aclarar. Esta anomalía jurídica nos da una falta de comprensión a las normas y con ello interpretaciones equivocadas que van contra el sentido que el legislador les ha dado, cometiendo por ello errores e injusticias con los trabajadores de confianza pues en ocasiones se les ha negado la protección jurídica y el reconocimiento de la calidad de trabajadores.

Por todo esto, muchos trabajadores de confianza han llegado a decir que la "confianza", es un elemento que los margina de las protecciones que otorga la Ley en favor de todos los trabajadores, por lo que únicamente quedan sujetos a las disposiciones de un Contrato Individual de Trabajo, el cual en muchas de las ocasiones no existe.

Los gerentes, administradores, encargados, jefes y demás altos funcionarios de las Empresas, se consideran como patrones sin que lo seán, y no aceptan su calidad de trabajadores cuando en realidad lo son, todo esto se debe a la definición legal inexistente - del término de "Trabajador de Confianza".

Problemas como la Huelga, Sindicalización, Reparto de Utilidades, en la mayoría de los casos se encuentran vedados para dicho trabajador, la razón que se argumenta es al tenor de la "confianza", la cual debe guardarse al patrón para que siga existiendo la relación de trabajo.

Múltiples problemas, discusiones, dudas y en medio de todo - ello una clase trabajadora que a lo igual que un barco a la deriva no encuentra puerto para llegar.

Esta tesis, no pretende ser la luz que encuentre el camino - perdido, ni el puerto al que deba llegarse, simplemente es una voz que pretende resaltar los errores que se han cometido, las fallas que se han encontrado y la posible vía para una solución adecuada.

A t e n t a m e n t e .

CAPITULO I.

PAGINA

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.... 1

- 1.- Edad de Piedra.
- 2.- Egipto.
- 3.- Caldea.
- 4.- Persia.
- 5.- Grecia.
- 6.- China.
- 7.- Roma.
- 8.- Edad Media.
- 9.- Revolución Industrial.
- 10.- Antecedentes en México.
 - a).- Mayas.
 - b).- Aztecas.
 - c).- Virreinato.
 - d).- Independencia.
 - e).- Reforma.
 - f).- Revolución.
- 11.- Apéndice Bibliográfico.

CAPITULO II.

NATURALEZA JURIDICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. 25

- 1.- Significado del Término Trabajador de Confianza.
- 2.- Opiniones Doctrinales sobre el mismo.
- 3.- Tesis Jurisprudenciales sobre el mismo.

CAPITULO III.

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y EL AMBITO CONSTITUCIONAL.... 52

- 1.- Los Empleados de Confianza y la Constitución.
- 2.- Los Empleados de Confianza y el artículo 123.

CAPITULO IV.

EL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. 79

- 1.- Teorías de la Relación de Trabajo y el Contrato de Trabajo.
- 2.- Las Teorías del Acto Jurídico como antecedente de la relación de trabajo y el contrato de trabajo.
 - a).- Definición de Acto Jurídico.
 - b).- Nacimiento del Acto Jurídico del Trabajo de Confianza.
 - c).- La relación jurídica como antecedente del contrato de trabajo de los trabajadores de confianza.
- 3.- El trabajador de Confianza en la relación jurídica -

del Trabajo.

- a).- El trabajador de confianza en la Ley Federal del Trabajo.- Quiénes son Gerente, Administrador, - Empleado.
 - b).- El trabajador de confianza en el derecho administrativo.- Quiénes son altos funcionarios, funcionarios, empleados. Las relaciones jurídicas entre el Estado y sus trabajadores.
- 4.- Características, cualidades y obligaciones de los trabajadores de confianza.
- a).- Características y cualidades.
 - b).- Obligaciones.
- 5.- Disolución de la relación jurídica del trabajo de confianza.
- a).- Por parte del patrón cuando existe causa justificada.
 - b).- De la voluntad de las partes cuando hagan imposible continuar con la relación de trabajo.

CAPITULO V.

LA SITUACION JURIDICA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. 131

- 1.- Manifestación de la voluntad.
- 2.- Capacidad.
 - a).- De Goce.
 - b).- Ejercicio.
- 3.- Objeto.
 - a).- Clase de trabajo.
 - b).- Duración de la jornada.
- 4.- El Salario.
- 5.- Prestaciones.
 - a).- Vacaciones.
 - b).- Gratificaciones.
 - c).- Otras.
- 6.- Conclusiones sobre el mismo.

CAPITULO VI.

LA SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. 150

- 1.- El Sindicato y los trabajadores de confianza.
- 2.- El Contrato Colectivo y los trabajadores de confianza.
- 3.- El Derecho de Huelga y los trabajadores de confianza.

CAPITULO VII.

CONCLUSIONES. 174

BIBLIOGRAFIA 181

C A P I T U L O I .

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

- a).- Edad de Piedra (Prehistoria)
- b).- Egipto.
- c).- Caldea.
- d).- Persia.
- e).- Grecia.
- f).- China.
- g).- Roma.
- h).- Edad Media.
- i).- Revolución Industrial.
- j).- Antecedentes Mexicanos.
 - a).- Mayas.
 - b).- Aztecas.
 - c).- Virreinato.
 - d).- Independencia.
 - e).- Reforma.
 - f).- Revolución 1910.
- l).- Apéndice Bibliográfico.

Partiendo de la concepción general del Derecho y tomando después la rama denominada Derecho Público, nos encontramos con la disciplina jurídica denominada "Derecho del Trabajo", misma que definen algunos tratadistas, entre otros el maestro Mario de la Cueva (1), como "la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital".

El Doctor Eduardo García Maynez nos dice: "Derecho Obrero o Legislación Industrial", es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos. No importa la definición que se le pueda dar al Derecho del Trabajo, ya que su esencia no cambia y siempre tendrá como objeto la -- protección de todo individuo que se pone a disposición de otro su fuerza de trabajo.

Esta es la razón por la que en nuestra Constitución quedaron comprendidos de una manera general todos aquellos que venden sus energías a cambio de un salario.

Pero dentro de la Ley, nos encontramos con una división del trabajo de acuerdo con la clase de trabajo que se desarrolle. De esta manera nos encontramos con el "Título Sexto" de la Ley, en donde se regulan los denominados "trabajos especiales" y que comprenden todas aquellas labores que son reguladas de una manera especial por la misma Ley; dentro de éste apartado destaca el tema del cual nos ocuparemos en la presente tesis y es el de los denominados "Trabajadores de Confianza".

Primeramente comenzaremos por hacer un resumen histó

2.-

1.- "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo".- De la Cueva Mario.
Pag. 34.

rico de la evolución de las relaciones de trabajo en general y la forma como fué apareciendo este tipo de trabajo especial, - todo ello con el fin de poder localizar el origen y desenvolvimiento de esa misma actividad.

Vayamos al amanecer de la historia y crucemos la división que en ella se hace; penetremos en campo de la Prehistoria, la cual se comenzó a estudiar a partir del año de 1856, - con el descubrimiento del primer fósil denominado "El hombre de Neandertal" (2), pero ahora bien, nos preguntamos ¿Qué clase de individuo era éste?, a lo que respondemos, es un antepasado del hombre el cual vivió hace muchos millones de años. - Este tipo de humanoide se encontraba viviendo en diferentes formas dentro de las cuales podemos señalar (3):

1.- Los Merodeadores (Los cuales utilizan las fuentes de vida naturales, sin que ellos hayan hecho algo para obtenerlas).

2.- Los cazadores.

3.- Los Plantadores (Son aquellos que cultivan el suelo encontrándose ya en ellos la primera división del trabajo; mientras el hombre cultiva y caza, la mujer cuida el ganado).

4.- Los Pastores. (Que eran verdaderos nómadas).

5.- Los Grandes Cazadores. (Que tienen una vida sedentaria, pero que también se ocupan del cultivo).

6.- El Campesino. (Que es un tanto cuanto pastor y plantador).

2.- "Historia del Mundo" Gorlich J. Ernest. Pag. 32.

3.- "El Amanecer de la Historia" Myres. J. L. Pag. 21.

7.- El Ciudadano. (Cuya cultura deja apreciar una creciente división del trabajo).

Con frecuencia oímos hablar de estos tiempos prehistóricos y al hacerlo tácitamente se da por admitida la existencia de etapas en el desenvolvimiento de los pueblos, las cuales escapan a nuestro conocimiento debido a que existen pueblos que no han dejado muestras intelegibles para su estudio.

En estas épocas primitivas la domesticación de los animales herbívoros fue el único medio con el cual contaba el hombre para vivir en la pradera, mismos que le proporcionaban alimento y vestido; por esta circunstancia la industria no va más allá de la sustitución de las cosas que se estropean por el uso o se extravían; la fabricación de las mismas es debida al hombre.

En una familia nadie paga ni cobra jornal, no hay ganancias o ahorros, no existe propiedad individual, como no sea la de un caudillo; el suelo es gratuito; el ganado y los hombres son miembros por igual del grupo. El concepto que la familia tiene del trabajo se reduce a que los niños pequeños cuiden de las crías; realmente los hijos son una propiedad remunerada; si el alimento escasea se le roba al vecino incauto.

Las madres, al igual que los hijos, se ganan el sustento, no sólo dando a luz y criando a los hijos, sino también en el cuidado de los rebaños, preparan los alimentos, hacen tiendas para vivir y enseñan a los hijos el arte de la lana.

Una mujer que sabe su cometido vale como muchas cabezas de ganado; si en cambio es inútil, se le expulsa de la fami-

lia, como Ismael lo hizo con Hagar.

La familia sedentaria se condicionó al medio, vivió -- de la agricultura y de la recolección de frutos, la caza y la -- pesca. Al establecerse el hombre en un lugar comienza la adquisición de bienes y el tratar de transformar la naturaleza, con -- ello la industria viene a unirse a la agricultura.

Las hordas de cazadores, constituídas para atacar a -- los grandes animales, son las primeras asociaciones transitorias formadas por hombres. (4)

La forma primitiva del comercio fue el "trueque" cam-- bio de objetos unos por otros, sin que hubiera uno que fuera medida común de valor (5).

La remuneración del trabajo ejecutado por los mismos -- miembros de la tribu, no puede obtenerse de otro modo, si no es el del trueque, de donde resulta el despojo de las cosas que no se necesitan, por las que se necesitan.

Los trabajos rogados se encuentran sujetos a considera-- ciones de caracter mágico, debido a que solo se pueden alcanzar por la creencia de cosas inanimadas. Tal hecho ocurre en la pro-- fesión medida (6). Se consideró en un principio como sujeta a -- influjo mágico toda industria que requiere de un alto grado de -- preparación. Los herreros, los panaderos, los peleteros, etc., siempre son considerados como portadores de un carisma mágico, -- porque una parte de su arte aparece como algo misterioso, o -- ellos hacen de su práctica todo un misterio.

4.- "El Amanecer de la Historia" Myres J.L. Pag. 19.

5.- "Breve Historia del Comercio" Carreño Alberto María Pag. 8.

6.- "Historia Económica General" Wecer Max. Pag. 112.

Encontramos dentro de esta época como primeros trabajadores de confianza a la mujer y a los hijos y posteriormente a los auxiliares o aprendices.

E G I P T O.

Aquí es donde aparece la concepción más determinada del trabajador, en donde ya no sólo encontramos la industria familiar, sino también, la industria independiente que vende sus excedentes a los que se los demandan.

Tal fue el caso de los objetos tejidos, cristalería, alfarería, etc.,; a cada tribu se le reconocía la propiedad de su territorio, el cual era designado con el nombre de algún animal sagrado; surgen algunos elementos del Derecho.

Junto a la tierra se encuentra íntimamente ligado el trabajo y por ello es que surge aquí el primer contrato social (7) entre el rey y los señores de la tierra por medio de la frase: "Dadme parte de vuestra tierra y vuestro trabajo y tendréis mi agua".

Es un Egipto donde encontramos puestos de confianza, dentro de los cuales podemos señalar;

1.- Los tres virreyes nombrados por el faraón para gobernar su imperio. Existe una frase con la que se calificaba este cargo y que dice: "Ser Visir no es nada dulce, sino amargo; significa ser de piedra, porque el oro de la casa rodea a su señor". Esto significa que no se debería doblegar ante los príncipes y consejeros y no buscar partidarios entre las gentes (8).

7.- "Breve Historia del Comercio" Carreño Alberto Pag. 26

8.- "Historia del Mundo" Gorlich Ernest J. Pag. 15.

2.- Los sacerdotes y subsacerdotes, que en los monasterios se preparaban adquiriendo los secretos de la religión; -- los sacerdotes poseían tierras y graneros, por lo que eran elementos de confianza para el Faraón y llegaron en algunos casos a ser sus consejeros.

3.- Los arquitectos y constructores de los monumentos funerarios, los cuales, si perdían la confianza eran muertos.

4.- Los cobradores de impuestos.

5.- Los escribas y secretarios.

Fué también aquí en Egipto donde se originó la primera huelga de la cual se tiene conocimiento en la Historia del Derecho, en tiempos de Ramsés II y su fin era protestar por la carestía de la vida (9).

C A L D E O S.

En Caldea no es de extrañarnos su avance industrial y el reconocimiento que de ello se hace en el derecho para ejercerlo; aquí se dan los oficios sin distinción de sexo, nace además la distinción industrial para la mujer casada, para la cual se establecieron especies de cooperativas religiosas, en donde disponía libremente de su tiempo y de su trabajo. Vivían donde querían y trabajaban donde les agradara. No había diferencias de clases sociales entre esclavos y hombres libres, dentro de las prácticas industriales se excluían a los funcionarios públicos por ser éstos, empleados de confianza del rey; el pago por

sus servicios se hacían mediante dotaciones de tierra. Los honorarios de los médicos se pagaban de acuerdo con el estado social de los enfermos, asimismo, los esclavos podían ahorrar y con el fruto de ello comprar propiedades e inclusive su libertad (10).

P E R S I A .

En el régimen político persa bajo el reinado de Darío I, "el Grande", se establece el sistema administrativo y político; para verificar su cumplimiento, crea el puesto de confianza de -- los funcionarios secretos, los cuales vigilaban a las autoridades de las provincias, y se les llamó "Ojos y oídos del Rey", continuamente enviaban informes secretos al rey, de los acontecimientos de las provincias (11).

G R E C I A .

El movimiento usual económico griego, estuvo hasta muy tarde limitado a la actividad del obrero manual, que en la mayoría de los casos trabajaba para clientes conocidos. Sólo en Atenas podemos seguir las huellas de una gran empresa en donde se dice que se llegaban a ocupar de veinte a treinta esclavos y hubo alguna que llegó a contar con ciento veinte siervos; a pesar de ello, los atenienses pensaban que la riqueza debía buscarse en la posesión de terrenos y solares.

Los empleos de confianza se redujeron a números limitados de trabajadores, mismos que por lo general se encontraban alrededor de los grandes señores, desempeñando puestos específica--

10.- "El Amanecer de la Historia" Myres J. L. Pag. 76.

11.- Obra citada Gorlich Ernest J. Pag. 117.

mente determinados; la causa de esto fue el reino de la democracia, porque el pueblo nombraba en ocasiones a sus mismos funcionarios o empleados de confianza dentro del gobierno (12).

C H I N A.

En China, alrededor del año 110 A. C. ciertos empleados durante las épocas en que eran abundantes los artículos, eran los encargados de regularizar el comercio, mismos que compraban éstos a precios bajos con el fin de ponerlos a la venta cuando se escasearan. Dichos puestos fueron creados por el mismo Emperador (13).

R O M A .

En Roma no existió ninguna empresa, por rara que fuera, en donde no se utilizaran esclavos o libertos. Los esclavos trabajaban en talleres y desempeñaban las más duras profesiones, razón por la cual no fueron trabajadores comunes y corrientes, sino que también desempeñaban puestos de confianza. Algunos esclavos fueron secretarios del señorío, no sabemos cuantas obras de los escritores romanos deriven del talento de los esclavos. Esclavos también eran los administradores de las fincas del señorío, los que después fueron manumitidos y llegaron a ser ministros imperiales.

El trato que recibió el esclavo fue rudo, pero también llegaron a existir a menudo relaciones de gran confianza, e incluso fueron cordiales las relaciones con sus patrones.

12.- Obra citada. Gorlich Ernest J. Pag. 121.

13.- Obra citada. Carreño Alberto Mario Pag. 42.

En las fiestas saturninas, los esclavos llegaron, aun que en forma temporal, a tomar el puesto de sus amos.

Posteriormente, los señores permitieron que sus esclavos diligentes pusieran negocios propios y de cuyas ganancias tenían participación.

Las relaciones de confianza entre amo y esclavo en muchos casos llegaron a ser fuertes que se dieron casos en que ambos fueron enterrados en la misma tumba.

Los esclavos podían ser miembros de asociaciones, casinos y clubes y nos llegan noticias de sociedades semejantes establecidas en Capua en el año de 106 a. C. (14).

En los Colegia Opificam Romano encontramos las primeras asociaciones profesionales; tal fue el caso de los panaderos en el 578 a.C. en que su finalidad fue la de ayuda mutua y rendir culto a los dioses. Durante la República tomaron poca importancia, ya que no se les reconoció personalidad sino hasta la publicación de la Ley Julia la cual los sometió a una ordenación (15).

LA EDAD MEDIA.

Durante la Edad Media, en lugar del Derecho Romano surge el Derecho Natural de cada tribu; así tenemos la Lex Salica, el Código Visigódico, el Espejo de Sajonia, El Espejo de Suavia, etc. La idea estas recopilaciones descansaba en el de-

14.- Obra citada Gorlich Ernest J. Pag. 143.

15.- Nuevo Derecho Mex. del Trabajo. De la Cueva Mario Pag. 20.

recho de gentes, sobre la concepción de que el Derecho existe --- antes que las leyes y que todo hombre puede pretender que ese Derecho sea suyo y en caso de necesidad puede luchar a mano armada, o presentar resistencia contra la injusticia (16).

Junto con el concepto rígido de propiedad de los romanos, se concibe el derecho de propiedad vinculado con el trabajo, así por ejemplo, si en el derecho romano escribe que al propietario le corresponden los productos del suelo, le sigue ahora la -- concepción de que "el que siembra siega". En el día de San Urbano, el viñador tenía derecho al fruto de su trabajo, o sea a la -- viña que cultivaba (17).

El obrero que trabajaba en forma asalariada, no tiene -- la propiedad material ni los medios de trabajo y únicamente ofrece su propia actividad (18).

El terrateniente se vio obligado a poner su propiedad -- bajo el dominio de su protector (19).

El señor, al no poder gobernar todos sus dominios, los dividió entre sus fieles (una forma de crear un trabajo de confianza y del nacimiento del concepto laboral de la fidelidad) los -- cuales le prometían vasallaje, prestaciones de servicio y dinero. De esta manera surgieron los alodios denominados también de los -- fieles (fiel ad) de donde derivó la palabra feudo; los vasallos -- podían a su vez delegar la responsabilidad dividiendo las tierras en consigna entre los valvasares y valvasinos, los cuales contaban a su vez con la plebe o masa, denominada aremanes, que eran --

16.- Obra citada. Gorlich Ernest J. Pag. 262.

17.- Obra citada. Gorlich Ernest J. Pag. 263.

18.- Obra citada. Weber Max. Pag. 113.

19.- Obra citada. Carreño Alberto M. Pag. 980

los que cultivaban la tierra libremente, fuera ésta propia o -- ajena, sin encontrarse sometidos a pactos humillantes. Los mesnaderos constituían la guardia del barón, quienes recibían a -- cambio la tierra con la condición de servirle en la guerra. -- Los aldeanos eran los que habían nacido en esclavitud y que se encontraban ya libres en cierto modo, mediante la prestación de servicios personales; los siervos de la gleba que trabajaban -- por cuenta de sus patrones y que podían ser vendidos junto con la tierra que cultivaban (20).

Aparece el trabajo a domicilio (Verapsystem) en donde los artesanos son obreros que trabajan por un precio. Existe -- también el contrato de obra alzada y el artesano asalariado que por si sólo no puede llevar sus productos al mercado, por fal-- tarle la adecuada organización; aparecen los ergasterios a mane-- ra de talleres separados y donde se encuentra el recinto de tra-- bajo junto con el almacén. Es aquí donde el obrero trabaja ba--ajo las normas que el patrón les dicta y de esta manera surgen -- los "oikos" a manera de los del antiguo Egipto, en donde el ca--pital proviene del empresario y en donde se exige al trabajador disciplina.

De la industria a domicilio siguió la industria de al--dea o hacienda, en donde se encuentran agrupados campesinos y -- señores terratenientes.

En los grupos de artesanos el señor les impone diver--sas tareas y dentro de la gran mansión del señor surgen puestos de confianza como el del cajero, que por regla general era des--

empeñado por un esclavo.

Aparecen los primeros gremios a manera de asociación -- de artesanos, especializados en cierto tipo de trabajo. (21)

El documento más antiguo que nos habla de los gremios, es el de los tejedores de mantos de Colonia (22).

La finalidad que persiguieron los gremios la podemos -- resumir en la siguiente:

- a).-- Defender el mercado de la ciudad de los extranje--
ros.
- b).-- Evitar que trabajaran en la ciudad los que no per--
tenecieran a la cooperación.
- c).-- Evitar la presencia de muchos maestros.

Los primeros gremios fueron litúrgicos, pues de esta -- forma en Roma había surgido la Centuria Fabrorum. (23)

Dentro del gremio se establecen grados y formas para al-- calzarlos; los grados eran en síntesis el de maestro, un gran nú-- mero de oficiales y otro de aprendices.

Como el grado de maestro se transmitía por vía heredita-- ria, lo que sucedió fue un monopolio del comercio dependiente del "Consejo de Maestros"; la reacción a esto fue la de las asociacio-- nes de oficiales y la creación de sus estamentos.

Los gremios evolucionaron y se convirtieron en el "Live-- ry Companies" en donde los artesanos se convierten en negociantes y patrones. Durante todo el siglo XV y XVI se aprecian luchas en

21.- Obra citada.- Weber Max. Pag. 127.

22.- Obra citada.- Weber Max. Pag. 114.

23.- Obra citada.- Weber Max. Pag. 128.

tre los gremios a fin de lograr su independencia.

Con la formación de la Liga Hanseática surgen las grandes factorías y almacenes en las ciudades como Londres, Brujas, Bergen y Novogorod. (24)

Blanqui los describe de la siguiente manera: "Todas las factorías estaban sujetas a la misma reglamentación, a excepción de un pequeño número de modificaciones locales; componíanse de una sociedad de edificios aislados y generalmente construídos a orilla del mar, con el fin de que los barcos fácilmente pudieran atracar. Los empleados y encargados de la custodia habitaban estas ciudades; nadie podía salir de esta ciudad y sus habitantes no podían casarse.

Las entradas a las factorías estaban custodiadas por centinelas; los empleados no podían ejercer el tráfico por su cuenta.

En Venecia es donde surgió la práctica comercial, perfeccionándose los sistemas contables y creándose la Banca.

En Inglaterra existió un tesorero dedicado a atender los asuntos de los judíos. En el año de 1215 los barones obtienen del rey Juan Sin Tierra la expedición de la "Carta Magna"; es aquí mediante un acta del Parlamento en el año de 1545, donde se destruyen a las corporaciones.

Las primeras fábricas surgen en Alemania por el siglo XVI y su finalidad era ayudar a los obreros desocupados por lo que vinieron a ser instituciones obligatorias (25).

24.- Obra citada.- Carreño Alberto M. Pag. 84.

25.- Obra citada.- Weber Max. Pag. 147

En Francia se crean las manufacturas reales con la compra que hizo Colbert en 1667 de la industria de la familia Gobelín. En el año de 1776 Turgot, mediante un edicto, suprime los gremios; esto se debió a la primera huelga que azotó a Francia; en el año de 1791 se dicta la Ley Chapelier que prohibió la unión de artesanos y su reunión para la defensa de sus intereses. (26).

Con las obras de los enciclopedistas surge el individualismo germinan las ideas de igualdad y libertad que concluyen con la Revolución Francesa y la proclamación de los Derechos del Hombre. Pero la libertad de trabajo no existió nunca, debido a que el trabajador era empujado por su miseria a someterse a la voluntad del patrón.

En el año de 1590, Felipe II introduce el salario móvil y en la ordenanza de 1593, la disposición de que todos los obreros trabajaran ocho horas cada día. (27).

LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

El avance decisivo de la industria se alcanza con la construcción del telar mecánico de Heavreaves Jenny en unión con la máquina de vapor de James Watt, dándose paso de la tejeduría a mano, a la mecánica; en esta época se encuentran los trabajadores concentrados en grandes masas en un lugar y se desplazan del campo a las ciudades; surgen los jornaleros que ya no tienen la ilusión que tenían los oficiales de convertirse algún día en maestros, sino que toda su vida seguirían siendo asalariados. Las mejoras en las máquinas incrementan la producción y al mismo ti-

26.- Historia del Comercio Mundial. Pag. 126 Col. 6.

27.- Obra citada.- Gorlich Ernest J. Pag. 387.

empo el desempleo. El trabajo servir se sustituye por el contrato de trabajo. En el año de 1824 se agrupan los primeros sectores obreros de las industrias desarrolladas y en 1834 se intenta organizar la primera huelga para reducir la jornada laboral a ocho horas; sigue al mismo tiempo el movimiento luddista encabezado por Ned Ludd, el cual inició la primera marcha de empleados sin trabajo en Londres gracias a las máquinas; en el año de 1769 el Parlamento Inglés votó una ley contra los destructores de máquinas.

En 1829 surge el movimiento "cartista" que tomó el nombre de las 300,000 cartas que fueron enviadas al Parlamento Inglés solicitando el que se expidiera una legislación favorable para los obreros.

Las publicaciones de Adam Smith y David Ricardo, formaron la idea en los particulares de que era injusto que el Estado interviniera con el fin de conseguir ganancias.

Con el desempleo se organizan cajas de apoyo para los trabajadores en huelga y ya en el año de 1825 le cortaron las orejas a un "esquirol" (28); y en el año de 1847 se reduce el trabajo de los niños a 10 horas.

En 1829 surge en Francia la primera huelga de los trabajadores de la lana y el Emperador Francisco I. dió un decreto que prohibió el establecimiento de más máquinas, hasta no ver si éstas influían en la salud de los trabajadores (29). En el año de 1820 se paga la primera indemnización surgida por el accidente de un obrero de una caldera. En 1837, en Austria, se crea el seguro de enfermedad de los trabajadores en el cual el patrón quedaba obligado a pagarles cuatro semanas de hospital.

28.- Obra citada. Gorlich Ernest. J. Pag. 434.

29.- Idem.

Robert Owen en sus factorías, reduce el horario y elabora un programa social el cual trata de llevar a cabo por medio del "New Harmony" y dice que el trabajador tiene derecho a su trabajo.

Con Saint Simón nace el socialismo en 1825. Estudió la pugna existente entre el capital y el trabajo y propugna por la abolición de la herencia y de la propiedad.

Fourier crea en sus "falansterios" que cada quien produzca lo que quiera y propone que los productos del trabajo y del capital debían dividirse entre los trabajadores.

En 1842 Proudhon se pregunta "¿Qué es la propiedad?" y contesta que ésta es un robo (30).

La revolución de 1848 no había sido una revolución definitiva del proletariado; fue en ese año, en el mes de febrero, en que aparece el "Manifiesto de Partido Comunista" de Carlos Marx y Federico Engels.

Marx vió el problema y lo analizó al hablarnos de la lucha de clases, la cual residía en la diferencia entre poseedores y desposeídos, mismos que habían evolucionado con el tiempo por una lucha dialéctica; lo único que cambia en el poder son las clases. La lucha de clases se funda en la propiedad, la cual pasa de unas manos a otras, por lo cual es necesario abolir; también nos habla de una plusvalía en el trabajo, misma que no se paga al trabajador (31)

Al seguir difundiendo, dichas ideas, surgen las organizaciones del tipo de la de los "carbonieri" en Italia; mismas que se oponen a las autarquías explotadoras.

30.- Obra citada. Gorlich Ernest. Pag. 501.

31.- El Manifiesto del Partido Comunista. Karl Marx y Frederik Engels. Pag. 32.

En 1831, la Constitución Belga proclama el derecho de asociación (32).

Fernando La Salle, procuró mediante la creación de la -- "Sociedad General de Trabajadores Alemanes" en 1863 crear un movimiento alemán que lograra la "Ley de Bronce del Salario", que buscaba un salario mínimo que no rebasara el mínimo de existencia del trabajador.

Fernad Pelloutur, inició el sindicalismo y rechazó toda acción directa del parlamentarismo en contra de la huelga, por lo cual en 1872 las leyes inglesas levantan la prohibición a las huelgas; pero los patronos podían, apoyados en el Derecho Civil, dar por rescindidos los contratos de trabajo por incumplimiento de las obligaciones.

Ya en Prusia desde 1869 había surgido el proteccionismo de Estado, debido a las Leyes Proteccionistas de Bismarck "Die --- Gewerluordnung".

En 1887 el pastor Rudolf Todt crea el "Partido Obrero -- Cristiano" por el cual Roma aprobó ese mismo año la participación de los católicos en dicha sociedad.

En 1879 el Cardenal Morning se unió como partidario de la huelga portuaria de Londres y por lo cual se logra la llamada -- "Paz del Cardenal".

Después el Papa León XIII en 1891 publica su enciclica -- "Rerum Novarum" (de las cosas nuevas), que se convierte en el cimiento de los grupos católicos.

En 1905 nace en Viena el primer movimiento de juventudes cristianas obreras del mundo, fundado por Otón Orel (33).

Así aparecen las fuerzas que pretenden obligar al Estado que se ocupe del problema laboral, controlando el horario de trabajo, prohibiendo el trabajo de los menores de edad, obligando el --descanso semanal y la inspección de las empresas para ver si cum--plían con las obligaciones laborales.

En 1872 se celebra en Berlín la Conferencia Austriaco-Alemana para resolver la cuestión social (34).

En 1890 se da la Conferencia Internacional de Protección a los Trabajadores (35).

El día 1 de Mayo de 1878 es la fecha en que todos los --trabajadores del mundo se adhieren a la idea del abandono del trabajo, la cual vino a introducir la teoría del Riesgo Profesional.

Con la Primera Guerra Mundial, surge la transformación --de la sociedad burguesa y con ello el Estado viene a tener una participación directa sobre la producción y la distribución, a fin de satisfacer las necesidades de sus ejércitos.

En el año de 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo, la cual propugnó por principios universales proteccionistas de las clases trabajadoras.

Con la creación de obras Constitucionales como la Mexicana de 1917 se opera una transformación colosal en el Derecho del --

33.- Obra citada. Gorlich Ernest. Pag. 503.

34.- Obra citada. Gorlich Ernest. Pag. 506.

35.- Obra citada. De la Cueva Mario. Pag. 14.

Trabajo, ya que se convierte en una garantía fundamental.

Se usa por primera vez el concepto de "Empleado de Confianza" en el año de 1919, en el proyecto de jornada de trabajo -- presentado en la Conferencia de la Organización del Trabajo celebrada en Washington; término que posteriormente adoptó la Constitución Belga.

Todos los acontecimientos sucedidos hacen que se declaren los Derechos Universales del Trabajo, dentro de los cuales que daban comprendidos derechos como la libertad sindical, la libertad de negociación y contratación colectiva, el derecho de huelga, los conflictos económicos; etc., que dieron el punto final a la lucha obrera de los años anteriores.

EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

Pasemos a la historia del Derecho Laboral Mexicano, con el fin de ver si encontramos antecedentes que se relacionen con el tema de los Empleados de Confianza. Primeramente partiremos de la época pre-cortesiana en donde ya existía una auténtica legislación laboral, misma que siendo un tanto cuanto primitiva, no dejaba de ser eficaz, de acuerdo con las necesidades imperantes. Mayas (36).

El derecho maya cuenta en su organización estatal con -- una Confederación de Ciudades, gobernadas por un Halach; el ahau, dirigía la política interior y exterior y él mismo designaba a -- sus trabajadores de confianza denominados los Batalblood, especie de alcaldes investidos de carácter mágico, y los Nacom, jefes militares elegidos por tres años, que debían llevar una vida casta y --

36.- Introducción a la Historia del Derecho Mexicano". F. Margadant Guillermo. Pag. 22.

ejemplar. Los Sacerdotes tenían el cargo que era hereditario.

En el hogar existe una verdadera división del trabajo, - siendo la mujer la base del mismo, pues ella se encarga de cuidar a los hijos, atender el hogar, cultivar la tierra y participar en algunas ceremonias del templo.

AZTECAS (37).

El Derecho Azteca encuentra su base en una organización - del tipo patriarcal, con vida democrática, ya que el poder del Emperador descansaba en un Consejo de Ancianos. La división territorial consistía en cuatro campans los que en su conjunto se encontraban sometidos a un líder militar, Tenoch, quien nombraba a nueve de sus colaboradores con el fin de que desempeñaran el puesto - de jefes.

En el año de 1535, con la fundación de Tenochtitlan, la forma de gobierno cambia y se adopta una monarquía hereditaria en una nobleza de sangre tolteca; así surge el primer Emperador, Acamapichtl, al que se le denominó Tlatoani.

Izcoatl inició una reforma económica y social ligada a - la propiedad de la tierra, misma que se daba en virtud del trabajo.

Se origina un puesto de confianza en el gobierno y lo -- desempeña el calpixqui, encargado de cobrar los tributos de la tierra y cuya pérdida de la confianza se castigaba con la muerte.

Los Pochtecas, que eran los comerciantes, se encontraban agremiados y eran personajes investidos de confianza por el Emperador pues ejercían puestos de embajadores y espías.

EL VIRREINATO (38).

En la época del Virreinato existe una verdadera organización en cuanto a los puestos de confianza, dentro de los cuales se destaca el propio Virrey y sus colaboradores más cercanos, nombrados en España.

Tenemos dentro de ellos a los adelantados, capitanes, -- presidentes, comandantes generales de provincias, consejeros de -- indias, oidores, administradores, designatarios municipales, alcaldes, alguaciles, corregidores, intendentes, miembros del consulado y encargados de las Cortes, por lo general todos ibéricos, cosa -- que originó la inconformidad entre los criollos que se encontraban marginados de los puestos del Estado. La industria de tipo de gremios se encontraba también en manos de peninsulares, pues sus relaciones eran estrechas con la Casa de Contratación de Sevilla.

Como fuente de la relación de trabajo del nativo, se encuentra la encomienda creada por Nicolás de Ovando en 1502 y los -- repartimientos en 1509.

Las Leyes de Indias contienen protección al trabajador -- nativo en cuanto a horarios, jornales y trato.

INDEPENDENCIA (39).

Aún a pesar de la independencia, la situación no cambió, pues seguían siendo explotados los naturales y los puestos de confianza se encontraban en manos de los criollos.

33.- Obra citada. Guillermo Floris Margadat. Pag. 45.

39.- Obra citada. Guillermo Floris Margadat. Pag. 133.

La Constitución de Apatzingán pretende consumir el derecho de los nacionales y consagran en su favor protecciones a su trabajo y su persona.

La Constitución de 1835 denominada "Las Siete Leyes -- Constitucionales", contiene ya los "Derechos del Hombre", inspirados en la Revolución Francesa.

LA REFORMA.

La Constitución de 1857, cambió de sentido político al vertir un sentido anticlerical y consagrar un capítulo a las --- "Garantías Individuales", en donde aparece la Libertad de Trabajo.

El 10. de Noviembre de 1865 el Emperador Maximiliano, publica la primera ley laboral denominada "Libertad de Trabajo".

El Código Penal de 1871 "Martínes de Castro", establece la prohibición de las huelgas.

A principios del presente siglo, surgen las huelgas violentas que nos muestran la situación en la que vivía el trabajador. Cananea, Río Blanco, Sta. Rosa, etc., que quedan en la historia del Derecho Mexicano del Trabajo escritas como movimientos justos en donde se derramó la sangre y se consagró con fuego el derecho de una clase pugnante en contra de sus explotadores.

LA REVOLUCION (40).

La Revolución de 1910, aparece como un fruto auténtico del movimiento laboral. Es por este movimiento que nacen las pri-

meras leyes protectoras del trabajador, como en 1906 la de Bernardo Reyes; la del 20 de abril de 1913 de Vicente Villada; la del 17 de octubre de 1913 de Mercado; la del 2 de septiembre -- de 1914 de Diéguez; la del 20 de diciembre de 1915 de Berlanga; la del 11 de diciembre de Salvador Alvarado, la del 14 de enero de 1918 de Cándido Aguilar y otras muchas más.

En el año de 1906 se crea el "Círculo de Obreros Libres" (41) y en el año de 1911 la Casa del Obrero Mundial; fue en este mismo año en que se creó el Departamento de Trabajo en la Secretaría de Industria, el cual en el año de 1913 pasó a la Secretaría de Gobernación, de donde en 1930 se desligó para ser autónomo.

Don Venustiano Carranza, primer Jefe del Ejército Constitucionalista, en el año de 1916 decretó una ley en contra de los trabajadores huelgistas, a los que se les condenaba a la -- pena de muerte (42).

Surge la Constitución del 5 de Febrero de 1917, la -- que en la actualidad nos rige, y dentro de la cual se plasmó el ideal de los trabajadores, gracias a hombres como Heriberto Jara, Macías, Victoria y Lizardi, mismos que nos brindaron el artículo 123, obra monumental del Derecho que revolucionó los conceptos doctrinales de la época y proclamó el Derecho de los Trabajadores como un principio jurídico fundamental.

41.- "Derecho del Trabajo" Alfredo Sánchez Alvarado. Pag. 82.

42.- Obra citada. Pag. 128.

En el año de 1929 se enmendó la Constitución en su artículo 73 el cual dejó de ser materia local para convertirse en Federal; la finalidad fue proteger los intereses de la clase trabajadora, que era todavía débil y explotada.

El 18 de agosto de 1931 se publicó la Ley Federal del Trabajo, misma que determinó la denominación de "Empleados de Confianza".

Para los defectos y vicios en que se había caído por la práctica de tantos años y en virtud de las teorías relaciones imperantes en la época actual, en el año de 1970 se cambió la Ley, publicándose una nueva reglamentación del trabajo y dentro de la cual aparecen los denominados "Trabajos Especiales" y en ellos el capítulo denominado: de los "Trabajadores de Confianza"; se unifican los términos, cosa ventajosa, pero no se hace una definición sobre quién será Empleado de Confianza; se dejan lagunas en la Ley y se caen en errores propios del apasionamiento por una doctrina.

C A P I T U L O I I**NATURALEZA JURIDICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

- a).- Significado del Término Trabajador de Confianza.
- b).- Tesis de la Jurisprudencia.
- c).- Opiniones Doctrinales.

Es necesario iniciar este capítulo exponiendo algunas ideas generales, las cuales nos sirven como punto de partida en los planteamientos que nos proponemos formular y los que deberán quedar perfectamente establecidos como fundamento del presente -- trabajo.

Por principio comenzaremos por analizar el significado del concepto de "Trabajador de Confianza" consignados en el Capítulo II, del título sexto, de nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

Para podernos formar una idea diáfana y perfecta acerca del mismo término, comenzaremos por estudiar el significado de -- las palabras trabajo, trabajador y confianza.

Las palabras trabajo y trabajador nos sugieren términos correlativos, cuya identidad no siempre concuerda con la realidad jurídica.

La palabra trabajo puede ser explicada en el campo de -- la Filosofía, de la Economía, de la Técnica, de las Artes, etc., pero en general podemos afirmar que no existe actividad humana en donde no se equiparen bajo la denominación de trabajo a cualquier actividad mental o física de los seres humanos, vegetales o anima -- les.

El trabajo en un sentido amplio es un esfuerzo, es una actividad, es una energía, la cual representa toda acción o movimiento destinado a producir efectos.

Dentro de la materia de la cual nos venimos ocupando, --

el trabajo es la medida y la esencia de la misma, cuando la consideramos encadenado a una intención por tratarse de un acto proveniente de la voluntad de un sujeto. Desde luego que dicha actividad, acción o efecto producido deben encontrarse supeditados al reconocimiento de otro sujeto a fin de lograr determinados fines.

Resumiendo lo anterior podemos decir que el trabajo que vamos a estudiar es la energía o movimiento de un individuo, reconocido por otro sujeto.

El Derecho, al reconocer el esfuerzo o trabajo, viene a representar la forma original o primaria de la cooperación simple entre los hombres, a fin de regular dichas relaciones.

El tipo o clase de energías que se apliquen al trabajo lo pueden considerar como un trabajo simple o complejo.

La Economía estudia al trabajo como uno de los elementos destinados a producir riqueza o como un medio de transacción comercial, por lo cual se le califica de "Valor" (43).

Pero el trabajo también puede representar un servicio material, intelectual o de ambos géneros, desempeñados por una persona en beneficio de otra en virtud de una relación de trabajo.

En la ciencia económica, como lo decíamos anteriormente, el trabajo es un "Valor", aplicado a la obtención de satisfactores de diverso orden con el fin de lograr recursos o beneficios materiales, intelectuales o espirituales.

La Declaración de los Derechos Sociales, descansa entre varios principios y dentro de los cuales se pondera la igualdad -

de todas las personas que entregan sus energías de trabajo a otro. De los conceptos anteriores, comprendemos que en cuanto a la palabra trabajador, no existe diferencia entre los términos obrero, - empleado, jornalero, etc. Con el fin de poder definir la palabra trabajador recurrimos a la Nueva Ley Federal del Trabajo, la cual ya uniformó los terminos designados por igual a todo aquel sujeto primario de las relaciones de trabajo.

La Ley en su artículo 8o. nos dice: "Trabajador es la - persona física que presta a otra persona física o jurídica un trabajo personal subordinado".

Del análisis del precepto anterior podemos comprender - lo que el legislador quiso consignar en la ley; Al decir que era una persona física, se refiere a que sólo el hombre es el depositario de tal calidad y el único que puede ser titular de una relación laboral. Pero no todas las personas físicas son trabajado-- res, sino que éstas deben reunir una serie de requisitos indispen-- sables para ser considerados como tales, mismos que el artículo -- 8o. consigna.

El Código anterior, de criterio contractualista, propo-- nía como requisito indispensable para la existencia de tal atribu-- to, la formación de un contrato; pero el Código vigente ha cambia-- do su postura y proclama que sólo basta la prestación de un servi-- cio.

La forma como debe desempeñar sus funciones el trabaja-- dor, para ser considerado como tal. El Código de 1931 lo resol-- vía diciendo que bastaba que el trabajo lo desempeñara bajo la -- dirección y dependencia del patron; el criterio que impera en la

actualidad es diferente, pues basta que el trabajo sea subordinado. Opinan los redactores del Código vigente que aunque el término parezca limitado, no es así, pues lo que pretendieron fue - distinguir dos formas de trabajo; una representada por trabajador que actúa por sí sólo y para sí sólo y la otra es la del trabajador que actúa bajo la dirección de otra persona (44).

Una vez que hemos comprendido los términos trabajo y trabajador, pasaremos a explicar lo que significa la palabra "confianza".

Confianza es la actitud de tener fe, o esperar, tener esperanza en alguien o sobre algo, es también familiaridad, trato íntimo, pacto o convenio hecho en forma reservada (45). Es movimiento de la inteligencia y del espíritu que implica conceder algo a alguien, por quien esta investido de facultades, posibilidad de derechos y prebendas, para que otro le sirva de alguna manera en forma particular y reservada (46).

De lo anterior se desprende que existe una valoración subjetiva de qué viene a ser la confianza, misma que al enlazarse con la palabra trabajo, adquiere un sentido diferente.

Por último, cabe definir lo que es el "trabajador de confianza". "Es toda persona física que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambas clases, en virtud de una relación jurídica de trabajo conforme al criterio de la Ley y de los intereses de la persona que le contrate" (47).

Esta definición la podemos analizar en cada uno de sus elementos para ver si cumple con los requisitos que debe reunir

el trabajador de confianza.

Primeramente se dice que es toda persona física; el criterio seguido es el que proporciona el código vigente en el que sólo las personas físicas pueden ser trabajadores.

Segundo, al decirse que la relación jurídica de trabajo es la única fuente generadora de derechos y obligaciones otorgados al trabajador mediante la misma relación de trabajo, con lo que no se deja la posibilidad de poder incluir otra fuente generadora del acto laboral, que no sea la propia relación directa entre el trabajador y el patrón, quedando fuera las relaciones civiles y mercantiles que en el futuro pudieran surgir.

Tercero, al decir que dicha relación jurídica se da sólo por el criterio de la Ley y el interés del patrono, se da el límite que la Ley ha determinado al decir a quién se le debe considerar como trabajador de confianza, y por los intereses del patrono dejamos la posibilidad del "criterio" patronal.

Por criterio, según el Diccionario de la Real Academia, debemos entender: "El juicio de discernimiento, norma o regla para conocer la verdad (48).

Por todo lo anterior deducimos que el trabajador de confianza debe subordinar y acoplar su juicio dentro de las actividades que le han sido señaladas, de acuerdo con el juicio y el criterio del patrón; de tal manera que con ello carece de juicio y discernimiento propio, siguiendo los lineamientos marcados por su superior.

El problema con el que nos venimos a enfrentar a continuación, es el de tipo psicológico y es el de la forma personal -- como el trabajador interpreta las instrucciones o finalidades del patrón, por lo que opinamos que no sólo es necesario la confianza, la honradez o rectitud, sino también es indispensable el acoplamiento estricto al criterio patronal, por lo que el trabajador de confianza debe obrar pensando y juzgando como su patrón, y esto -- es lo que distingue al trabajador de confianza respecto de los -- demás trabajadores, pues tal virtud traspasa los límites de probidad señalados en la Ley.

Pero el problema que ahora se nos viene a presentar es el de determinar cuándo el trabajador de confianza actúa con el -- criterio del patrón y cuándo con el trabajador y en dónde no puede afrontar todos los problemas que se le presenten y darles la -- solución adecuada. La solución la encontramos en la forma de preparación que se le da al trabajador de confianza y que se determina a la solución futura de problemas determinados que se le llegaren a presentar en el desempeño de un puesto determinado.

Por último cabe preguntarnos qué debemos entender "por obrar conforme a los intereses del patrón". Por intereses debemos entender el provecho, beneficio, utilidad, ganancias; en general, todo lo que concierna al patrimonio del patrón; esta serie -- de obligaciones van dirigidas no sólo al trabajador de confianza, sino a todos los trabajadores de la empresa y la finalidad es la de evitar los daños y perjuicios al patrón. Lo que sí se encamina -- al incremento y protección de los bienes patrimoniales, cuidándolos y asegurándolos como si estuvieran confiados bajo su estricta

custodia, siendo algo así como un depositario de los mismos.

El trabajador de confianza descansa sobre un nexo subjetivo, derivado de un estado de conciencia o ánimo que permite situaciones conforme a determinadas reglas.

La Ley de 1931 empleó la fórmula "Empleados de Confianza" misma que ha sido sustituida por el Código vigente por el "Trabajador de Confianza" y nos preguntamos ¿Cuál fué la razón para tal cambio?. La razón de ello no se ha determinado en la exposición de motivos y según el maestro Mario de la Cueva (49) en su obra nos dice; "que ello se debe a que no se consideró hablar de tal diferencia de términos, debido a que la Legislación del Trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores del trabajo. "La nueva ley nos sigue diciendo en un párrafo posterior el mencionado autor parte del hecho de afirmar que no existen dos categorías de personas, trabajadores y empleados, sino que ambos son una sola, a los cuales se les aplica de la misma manera las disposiciones legales."

La Ley de 1931 no contenía ni una definición, ni un concepto que permitiera determinar qué debía entenderse por "Empleado de Confianza", ocupándose de ellos únicamente en sus artículos 48 y 126 Frc. X, en las cuales se aprecia que la determinación resulta imprecisa, pues habla del empleado de confianza y del trabajador como personas distintas.

La falta de precisión nos deja cierta vaguedad en los términos e influyó sobre la Ley vigente, que tampoco define qué es

49.- Obra citada. De la Cueva Mario. Pag. 152.

el "Trabajador de Confianza"; igualmente, ha influido sobre las decisiones del Supremo Tribunal. Tal es el caso que se puede apreciar en la tesis 62 del Semanario Judicial de la Federación -- "Loaysa y Manuel" que dice: "Los Empleados de Confianza, son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustituyen al patrón en algunas de las funciones propias de éste".

El maestro Mario de la Cueva (50) en consideración de lo anterior nos dice: "Debe hablarse de empleados de confianza -- cuando está en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores".

Cierto es que la categoría de "Trabajador de Confianza" no está dentro de la Declaración de los Derechos Sociales"; pero con ello no queremos decir que el haberlos aceptado dentro de la misma legislación laboral, se violen la Constitución, sino que -- por el contrario, los Trabajadores de Confianza son trabajadores que gozan de todos los beneficios del artículo 123.

De tal manera que todos los problemas que surjan en relación con las funciones de confianza deben ser determinados por la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual decide si es correcta la posición en que se colocó al trabajador.

Los trabajadores de confianza se encuentran regulados -- no sólo por la Ley Federal del Trabajo, sino también por las dis-

posiciones especiales que el patrón les determine.

El anteproyecto del Código vigente decía: "El Trabajador de Confianza es una categoría de trabajador que depende de la naturaleza de sus funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto".

Los motivos por lo que la Comisión Redactora del Código vigente omitió este juicio fueron:

1.- Es una excepción al principio básico de una concepción democrática del Derecho del Trabajo, el cual dice: "la Ley es igual para todos" y que el Derecho del Trabajo es imperativo derivado de la voluntad soberana del pueblo.

2.- Esta razón fué la que la Comisión Redactora tomó en cuenta, junto con la naturaleza de las funciones que desempeñe, no dejándose este concepto al arbitrio de los trabajadores o patrones.

El artículo 9 del Código vigente a la letra dice: "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto".

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

Esto nos plantea la necesidad de determinar, cuando una función es de confianza por su naturaleza, la forma para llegar a ello que se obtiene por dos soluciones:

1.- Señalar las funciones de confianza típicas y agregar en una frace última que permita la inclusión dentro de la misma categoría a otros que tuvieran las mismas características.

2.- La presentación de un concepto general que posteriormente se individualizara, ya sea por el acuerdo obrero-patronal, o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Mario de la Cueva (51) nos informa que la Comisión optó por el primer sistema; pero se observó que los trabajadores, además de reducir la enumeración de las funciones, rechazaban la presencia de una fracción de la Ley que permitía la aplicación analógica. Los empresarios por el contrario se veían deseosos de que la clasificación se empleara.

El resultado de ello fué que la Comisión se decidiera a cambiar de sistema y optara por el segundo, pues una enumeración limitativa podría dejar situaciones fuera que deberían considerarse y la previsión de las situaciones futuras.

Dentro del espíritu del artículo 9, apreciamos además, que no se refiere al trabajador de confianza, sino a las funciones mismas que producen la condición "sine qua non", por lo que una controversia debe fundamentarse sobre caracteres objetivos y no sobre meras especulaciones subjetivas, como es el de la "Confianza".

La Comisión expresó: "Trabajadores de Confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas con sus intereses, con la realización de sus fines y con la dirección, administración y vigilancia generales"

La Comisión para dar tal definición se inspiró en las -
tésis jurisprudenciales y en la doctrina.

Para determinar cuáles son las funciones, se establecie-
ron los siguientes principios:

a.- Las funciones que se relacionen con la vida de la -
misma empresa (dirección, inspección, vigilancia, fiscalización).

b.- Los trabajos personales del patrón dentro de la em-
presa.

Ambos principios fueron inspirados por los artículos 48
y 126 Frc. X del Código de 1931, los cuales subsistieron en Códig-
o vigente.

La decisión para no cambiarlos, según, lo expresa el --
maestro Mario de la Cueva (52), preocupó en un principio a los lí-
deres sindicales, ya que en los puestos casi todos los trabajado-
res ejercían funciones de este tipo, con lo que los empresarios -
podían hacer uso de artimañas a fin de considerarlos como perso-
nal de confianza y con ello se destruirían parcialmente el artícu-
lo 123; la Comisión, en consideración de lo anterior agregó que -
dichas funciones deberán ejercerse con el carácter general.

De lo que se desprende que el trabajador de confianza es
una excepción al principio de igualdad de todos los prestadores -
de trabajo, por lo cual su interpretación debería ser restrictiva.

En cuanto a las funciones, deben referirse en forma inme-

diata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales, por lo que el sentido será restringido, pero -- en cierta flexibilidad.

Existe confusión entre el término trabajador de Confianza y el de representante del patrón.

Por regla general, podemos establecer que todos aquellos trabajadores que ejercen funciones de dirección y administración son trabajadores de confianza; mas ello no es cierto, pues no todos los trabajadores de confianza ejercen funciones de dirección o administración y esto se debe generalmente a las condiciones de organización interna de una empresa.

Esta calidad de trabajador fue creada y emana exclusivamente de la voluntad e interés del patrón, de acuerdo con su autonomía, libre albedrío; pero dicha situación con el tiempo ha venido a ser regulada mediante el pacto colectivo, dentro de la -- cual el patrón dispone de una mayor libertad para determinar quiénes son trabajadores de confianza.

El legislador laboral, en forma aparente escatimó la categoría de trabajador para el representante patronal que ejerce funciones de dirección o administración, razón por la cual suele confundírsele. Pero analicemos el problema desde las diferencias de las funciones de representación, dirección y administración, misma que el legislador ha tenido en cuenta; este tipo de actividades se establecen en virtud de la naturaleza del trabajo y conforme a las condiciones de contratación.

Las disposiciones que señale la ley positiva y las con-

diciones que establezca un pacto colectivo, de acuerdo con los intereses comunes, son las fuentes donde emana el carácter del Representante Patronal y que el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo nos define y dice quiénes son: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección, o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrono".

La elaboración de este precepto rompió con los principios civilistas y nos pone a reflexionar ya que su forma es demasiado amplia al decirnos "y demás personas...". Con ello, lo que se pretende, según afirma el maestro Mario de la Cueva (53), es obligar al patrón en el caso de que los empleados de tal categoría señalada, despidieran a un trabajador y con lo cual el patrón podría argumentar que esos trabajadores de confianza no tenían poder para tal o cuál cosa. Con ello el legislador, previendo este caso, agregó "que se considerarán como representantes del patrón y que le obligan a este en sus relaciones con los trabajadores..."

Tal es el carácter del trabajador representante del patrón encargado de asumir funciones de dirección o administración; pero en todos los casos se requiere además del elemento objetivo que nos proporciona la Ley, el subjetivo del cual se inviste a los que representan al patrón, mismos que podemos clasificar en distintos grados;

- a).- Confianza en la experiencia.
- b).- Confianza en la Pericia.

53.- Obra citada. De la Cueva Mario. Pag. 153.

- c).- Confianza en los Conocimientos.
- d).- Confianza en el sentido de responsabilidad.
- e).- Confianza en los factores emocionales, morales o de honestidad.

Como podemos apreciar, en esta clasificación partimos - de grupos que se pueden objetivizar. hasta llegar a los que se en - cuentran investidos de caracteres subjetivos.

"El Concepto Jurídico de la Confianza".

La confianza es un estado de conciencia, o sea un grado de conocimiento que le corresponde a un sujeto en un momento de - terminado.

La confianza jurídica es una forma o grado del conoci - ento de tipo estrictamente objetivo, derivado de inferencias in - ductivas o razonamientos de hechos particulares, para llegar a - establecer reglas generales.

La fe y la confianza están sujetas a un juicio particu - lar y a una limitación de temporalidad, que las hace transitori - as y sujeta siempre a verificación o comprobación.

El Derecho Laboral Mexicano, ha dejado a criterio del - patrón el atributo de conceder o negar la confianza, cosa que va en contra de la conducta del propio trabajador; de ahí que la -- carga de la prueba por la pérdida de la confianza, pesa sobre el patrón; pero la pérdida de la confianza es un valor subjetivo y por lo tanto, inestable, variable y contingente.

El Departamento de Trabajo sustentó la tesis de que la calidad del profesionista no da por sí sola, a quien la tiene, -

el carácter de empleado de confianza dentro de una empresa; dicho carácter depende de las actividades desempeñadas y las cuales concuerdan con las que la Ley ha definido.

Esta tesis resulta importante, pues señala una equivalencia entre la calidad del trabajador de confianza y las actividades a desempeñar.

TESIS DE LA JURISPRUDENCIA.

Desde el Proyecto presentado en la Conferencia de -- Washington en el año de 1919 (54), se establecía ya la jornada de 8 horas diarias de trabajo; pero quedaban exceptuados los empleados de confianza. Esto suscitó un debate en el seno de la conferencia y se cambió el criterio original debido al alcance del mismo, haciéndose interpretaciones gramaticales que podrían aplicarse en la calidad de los empleados de confianza, a todos los trabajadores; fué desde esta época en la que se -- sostuvo que los altos empleados serían considerados como trabajadores de confianza en razón de sus funciones y por estar al -- tanto de los secretos de la empresa.

El Derecho del Trabajo Mexicano, no se limita a circunstancias nominales para determinar los puestos de confianza; esto se debe a que no sólo se ha tomado en cuenta el criterio patronal, el cual solo tiene valor de presunción, debiéndose -- probar que las funciones tienen tal carácter, sino que también se ha tomado el laborista, en donde se busca la protección de las clases débiles.

54.- Obra citada. Apuntes del Derecho del Trabajo. González Blanco Salomón. Pag. 54.

Dentro de la Jurisprudencia existen tres corrientes para determinar quien es trabajador de confianza. La primera - es la que sigue la valoración subjetiva y la cual siempre está encabezada por los que protegen al capitalista; la segunda es la que sigue un criterio objetivo y sus seguidores son obreristas y por último la tercera, que es ecléctica y la cual es seguida por nuestra Ley.

Veamos algunas tesis que ha sostenido el Máximo Tribunal, para podernos dar cuenta de cuál es la tendencia que prevalece en la jurisprudencia.

Primeramente una tesis sostenida por la Suprema Corte en el año de 1944 determina los siguientes: "No basta que un -- contrato colectivo de trabajo diga que quedan excluidos de los beneficios que en el mismo se consignan, las personas que ocupan ciertos y determinados puestos, porque estos sean de confianza, sino que es indispensable que la función que se desempeñe en los puestos de que se trata, sean substancialmente de confianza, -- pues de lo contrario la estipulación respectiva contravendría el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo" (55).

La tesis 1470, Amparo Directo 1676/1963, de Bernardo González Cortines.- Febrero 1964.- "El Trabajador de Confianza debe probar la calidad de ..." (56).

"Para que pueda surtir efectos la excepción que se hace descansar en lo dispuesto por la parte final del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, es decir que determinado contrato colectivo de trabajo, no es aplicable a un trabajador por --

55.- Boletín Judicial de la Suprema Corte de Just. de la N. P. 168
56.- Obra citada. T. Suprema Corte de la Nación, pag. 452.

ser de confianza, es menester que el patrón acredite la cláusula contractual que excluye a los trabajadores de esta clase de contratación colectiva".

Con las tesis anteriores volvemos a confirmar el sentido objetivo en contra del sentido subjetivo que el patrón pueda dar a la confianza o no, sino que necesita demostrar objetivamente que las funciones consignadas como de confianza, se encuentran de acuerdo con la ley".

La tesis 1471 Amparo Directo 6521/1960 H. Broreman e Hijos, Sucs. (57) S. DE R. L.- Julio de 1964.- "Despido de los Trabajadores de Confianza debe demostrarse tal calidad cuando se opone como excepción".

"Cuando la empresa demandada hace valer como excepción el hecho de que el acto sea empleado de confianza, la propia empresa debe justificar que el trabajador tenía tal carácter en el momento del despido".

De la tesis anterior comprendemos que la carga de la prueba la tiene el patrón, debiendo objetivizar tal situación cuando la ponga como excepción.

La tesis 1472 Amparo Directo 5778/1962 Wyllis de Guerrero, S. A., Septiembre 1964.- "Trabajadores de Confianza, el carácter de..., no determina la forma de pago de salario..." -- (58).

57.- Obra citada. Tesis Suprema Corte de Justicia. Pag. 452.

58.- Obra citada. T. Suprema Corte de Justicia. Pag. 452.

"El hecho de que un trabajador cobre un salario variable por efectuar su trabajo a porcentaje, no es suficiente para considerarlo como de confianza, ya que las características que definen al trabajador de confianza son otras diferentes a la forma de su salario..."

El criterio sustentado por la Corte vuelve a confirmar que existen características objetivas y subjetivas para determinar quién es trabajador de confianza, no siendo el pago un elemento que pueda determinar tal categoría.

La tesis 537, Amparo Directo 2033/1956, Petróleos Mexicanos, 15 de Agosto 1956 (59).

"Para que el empleado de una empresa deba estimarse como de "confianza", no basta que así se estipule en el contrato de trabajo individual o colectivo, porque señalando la Ley Federal del Trabajo en su artículo 48, a quiénes debe considerarse como tales y siendo éste un precepto de orden público, -- porque salvaguarda los derechos de los trabajadores, sólo los -- en él precisados, tienen tal carácter y lo que se pacte en contravención a lo dicho por tal precepto debe tenerse por no puesto, al tenor del artículo 22 fracción IV, de la citada Ley..."

De ello podemos afirmar que no basta que el patrón de termine quién es trabajador de confianza, sino que debe sujetarse a lo que la Ley determina para el caso.

La tesis 537-I, Amparo Directo 900/1956, Saúl Cortés, 18 Octubre 1956. (60).

59.- Diccionario de Tesis Jurisprudenciales IV tomo. 1957 Pag. 450

60.- Boletín Judicial de la Suprema Corte de Justicia.- 4a. Sala 1957. Pag. 169.

"El hecho de que un trabajador cuente en su trabajo - con la colaboración de diversos auxiliares de los que es jefe - inmediato y respecto de quienes tiene carácter de representante del patrón, no es suficiente para considerarlo como empleado de confianza, pues de estimarlo así, todos los empleados de una empresa, exceptuando a los que desempeñan puestos de última categoría, tendrían que considerarse empleados de confianza, por tener bajo sus órdenes a otros trabajadores y por razones de jerarquía, en la organización de la empresa, ostentar ante sus subordinados la representación del patrón, lo que no es admisible, lógico y legalmente, pues las labores de dirección que caracterizan a los empleados de confianza conforme a la Ley, son las relativas a la dirección general de la empresa".

Esta tesis resulta completa y conceptúa los requisitos legales, objetivos y subjetivos para determinar un puesto de confianza y le da el valor de que sólo un puesto de confianza será considerado como tal, cuando las funciones que se desempeñen tengan el carácter de ser generales.

El estudio de estas tesis podemos resumirlo diciendo que la jurisprudencia concurre en la actualidad en una tendencia ecléctica, aunque en un principio se postuló por la postura objetiva.

En cuanto a una definición de a quiénes debe considerarse como empleados de confianza, no existe, pues la jurisprudencia se ha cargado en el sentido de objetivizar las funciones y no de la calidad y cualidades que debe reunir un trabajador -

para ser considerado como tal.

OPINIONES DOCTRINALES.

Veamos ahora lo que la Doctrina ha opinado acerca de los Trabajadores de Confianza.

Primeramente existen dos corrientes para determinar si realmente son trabajadores.

Una corriente afirma que si son trabajadores y otra -- que les niega el carácter como tales.

La Doctrina negativa del Trabajador de Confianza, postula como fundamentos de su posición los siguientes argumentos:

- a).- El trabajador de confianza no pone a disposición del patrón su energía de trabajo, por lo cual nadie puede ser subordinado de sí mismo.
- b).- No los alcanzan los principios que rigen al salario, la jornada y el contrato de trabajo, por inconveniencias técnicas y jurídicas.
- c).- Los altos empleados no pueden ser miembros del -- Sindicato, pues ello equivaldría a defender un interés contrario al que representan.
- d).- No pueden hacer uso del derecho de huelga, ni exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo.
- e).- No pueden formar parte de los organismos mixtos.
- f).- Que responden de sus actos ante los tribunales del orden común y no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los partidarios de la Doctrina Positiva de los Trabajadores de Confianza se encuentran divididos en varias posturas.

La primera que los clasifica desde el punto de vista -- subjetivo nominal.

La segunda postura los clasifica desde el punto de vista objetivo de las funciones que desempeñan.

La tercera corriente es la que ha tomado una tendencia ecléctica, clasificándolos en sus características subjetivas y las objetivas del puesto.

Dentro de los subjetivistas se encuentran los juristas patronales, los cuales apoyan su teoría en que son empleados de confianza los que de esta manera sean determinados por el patrón; descansando en este último la facultad de quien es depositario de la misma; esto nos parece arbitrario y egoísta, debido a que se separa de la realidad.

Los objetivistas se basan en la determinación de las funciones y la calidad de los puestos son los que le dan la calidad de empleado de confianza.

Pero veamos los criterios sostenidos por destacados estudiosos del Derecho sobre la determinación de los Trabajadores de Confianza.

Euquerio Guerrero (61) nos dice: "los altos empleados de la empresa sí están ligados a la misma por el contrato de trabajo; en primer lugar, el empleado no es el patrón, sino que conforme a las instrucciones del patrón dirige las labores de la negociación. Los altos empleados tienen jornada de trabajo, un salario y por lo que se refiere a las relaciones laborales, tienen la misma situación general que el resto de los trabajadores de una empresa, existiendo sólo diferencias respecto a la subordinación

ción que guardan, con respecto al patrón y con los demás trabajadores".

La Suprema Corte de Justicia establece que el Presidente del Consejo de Administración de una sociedad es un asalariado".

Guerrero juzga que las sociedades pueden ser patronales e insiste en que el Consejo de Administración y su Presidente son los organos encargados del manejo de la Sociedad y por lo tanto son los patronos de la empresa; pero los gerentes son empleados de la Sociedad, puesto que caucionan su manejo y están subordinados al Consejo de Administración. En este sentido así lo afirman dos ejecutorias de la Suprema Corte (D9540/42 2a. de 6 de Julio de 1943 y la 6035/43/1a. de 2 de Junio de 1944) en donde se afirma que los gerentes son trabajadores.

Luego concluyendo, los altos empleados son asalariados independientemente del monto de su salario.

El Supremo Tribunal determinó que los altos empleados tienen calidad de trabajadores, excluyendo al gerente, cuando es dueño de la empresa.

J. Manuel Alvarez (62), considera que son sujetos de la relación de trabajo los trabajadores de confianza y por lo tanto como trabajadores son los encargados de las empresas, los contra maestres, jefes de taller y trabajadores intelectuales.

El Lic. Fernando Castillo (63) se refiere en sus apun-

62.- Apuntes del Derecho del Trabajo. Alvarez J. Manuel. Pag. 78

63.- Apuntes de Derecho del Trabajo. Castillo Fernando.

tes a la naturaleza jurídica del contrato de los altos empleados y comienza por revisar las funciones del empleado de confianza y son:

Administración, Cuidado y Vigilancia, Mando Superior, Inspección de Labores, Trabajo Personal al patrono y Fiscalización. A los Altos Empleados los distingue el hecho de ocupar -- los puestos altos dentro del establecimiento, como son los de Dirección General, y Administración General; se caracterizan por -- su independencia en las funciones que asumen; desempeñan las funciones que le corresponden al patrón, porque tienen a su cargo -- la marcha de la negociación, desempeñando actos de administración, de dominio, etc., sustituyen a la persona del propietario; gozan de iniciativa propia y sólo respetan las normas de disciplina y fiscalización creadas por ellos mismos.

Sin embargo, se someten a un plan de colaboración con la Asamblea y Consejo de Administración, asumiendo criterio autónomo; aunque tienen poder jerárquico sobre los empleados de confianza y los demás trabajadores, su situación los liga a los intereses patronales, representan al patrón en la celebración del contrato colectivo y no pueden formar parte del Sindicato que representa el interés de los obreros; responden ante el patrón por los daños y perjuicios causados por su culpa o imprudencia; están sometidos a contratos "intuite personae"; no gozan del principio de estabilidad, porque prevalecen los derechos primarios -- del capital.

El Lic. Salomón González Blanco (64), declara que en --

64.- Obra citada. González Blanco Salomón. Pag. 28.-

México no existe distinción entre trabajador y empleado, según lo establece el artículo 123 y su Ley reglamentaria.

Los servicios y funciones de los altos empleados de las empresas se caracterizan porque tienen iniciativa propia, ya que ejercen actos de administración y a veces de dominio; son representantes, por regla general, de los patrones; la dirección y dependencia está alineada, ya que la subordinación no se manifiesta claramente; son responsables de sus actos con respecto al patrón.

Critica el maestro Mario de la Cueva al decirle que no se compromete cierta cantidad de energía sino fuerza de trabajo.

El Lic. Castillo (65), sostiene que sí hay prestación de servicios, pago de remuneración y subordinación jurídica, es porque los directores, gerentes y administradores, son ejecutores de los acuerdos del Consejo de Administración o de la Asamblea y el artículo 146 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, nos revela el sentido de subordinación de los gerentes.

Pueden todos ellos rendir escritos ante la autoridad del trabajo, no existiendo impedimento legal para que se establezca el principio de igualdad del salario; tratándose de dos empleados - que reúnan los mismos requisitos, no es necesario que exista una determinación de la jornada; basta que se ejerzan las funciones de fiscalización o vigilancia para que el contrato exista.

Aunque todos ellos tienen jerarquía superior sobre los

trabajadores que controlan a su vez se encuentran subordinados a los órganos de superior jerarquía; de ahí resulta que si son verdaderos trabajadores.

Del exámen de comentarios como los anteriores, nos percatamos que existe en ellos un sentido objetivista funcional, -- puesto que las funciones son determinantes para definir a un empleado de confianza.

El criterio que a mi juicio es el correcto, es el ecléctico, el cual ha seguido la Suprema Corte de Justicia, puesto que por este sistema se da un equilibrio de los intereses obrero-patronales, pues se toma en cuenta no sólo las características subjetivas de la persona que desempeña el puesto, y las de la persona que deposita en ésta su confianza, además del apego de la determinación a la Ley con el fin de darle un sentido objetivo a las relaciones de trabajo, con el fin de evitar injusticias y probidad laboral.

Dentro de las Doctrinas y la Jurisprudencia no se ha visto una definición en especial de lo que debemos entender por trabajador de confianza, esto no quiere decir que no existan tales definiciones, sino que no las he incluido en el presente capítulo, debido a que todas ellas por regla general coinciden con los criterios doctrinales, que son los que expuse, o sea objetivistas, subjetivistas o eclécticos.

Lo interesante para nosotros no es definir qué es un trabajador de confianza; necesitamos ver quiénes son, qué hacen y porqué se les ha considerado con ese término; cuestiones que se irán analizando posteriormente a medida que avance la presente tesis.

Una vez que hemos estudiado tanto a la Doctrina como a la jurisprudencia, podemos afirmar que la definición que en un principio emitimos sobre el trabajador de confianza es correcta y práctica, pues abarca todos los criterios que se han emitido hasta la fecha, además de que cumple su función determinativa de una clase de trabajo, ajustada a los moldes y patrones que determina la Constitución y su Ley reglamentaria.

C A P I T U L O I I I .

LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA Y EL AMBITO CONSTITUCIONAL.

- a).- Los empleados de confianza y la Constitución.
- b).- Los empleados de confianza y el artículo 123.

Mientras el México de principios de siglo se debatía en una lucha fratricida, debida ésta a un movimiento revolucionario, producto de la inconformidad e injusticia social de las clases oprimidas; el producto de esta revolución de las conciencias y el capital fué nuestra Constitución del 5 de Febrero de 1917; expedida gracias a los esfuerzos de los campesinos y trabajadores, que ofrecieron su sangre en esta gesta heroica.

Esta Constitución que rompió con los cánones tradicionales del derecho constitucional, ya que era la primera en su clase que vinculaba la voluntad social del proletariado en su mismo corazón en donde ya existían los principios fundamentales y orgánicos. Con esto finalmente quedaban grabados los sentimientos de los campesinos y los trabajadores.

Las huelgas, prohibidas en los siglos anteriores, -- surgían nuevamente; pero reconocidas y apoyadas por el Derecho; la jornada de trabajo quedaba sujeta a un límite; se establecían descansos y un sinúmero de protecciones sociales.

Pero fué en el Congreso Constituyente de Querétaro donde verdaderamente se escuchó la voz del pueblo, en donde -- las peticiones justas alcanzaron una solución, en donde los -- hombres altruistas como Heriberto Jara, Hector Victoria, David Pastrana Jaimes, José Natividad Macías y muchos otros exigieron, en nombre de las clases que representaban, la necesidad de legislar sobre el trabajo; pero que esta legislación -- no quedara en las manos mezquinas de los agiotistas del fuer-

zo humano, sino que toda ella quedara consagrada como las garantías individuales.

La inclusión que se hizo en la Constitución de ese sentir colectivo, revolucionó a los capitalistas; pero la finalidad de ello era un proteccionismo estatal y la consagración en principios objetivos de la voluntad popular, la que había depositado su sentimiento y confianza en el Constituyente del 17.

Fué de esta manera como surgió nuestra Constitución, la cual daba el primer paso para la consagración de los principios políticos fundamentales de proteccionismo obrero.

a).- LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA Y LA CONSTITUCION.

Primeramente analizaremos la relación que guardan algunos artículos de nuestra Constitución con los trabajadores de confianza y por último pasaremos a ver su relación con el artículo 123.

Primeramente, dentro de las denominadas garantías individuales, nos encontramos que como hombres y ciudadanos gozan de todos los principios, protecciones y derechos que tienen todos los demás mexicanos o extranjeros,

Pero como trabajadores, comenzaremos por analizar sólo aquellos ordenamientos que directamente se relacionen con ellos. (66).

El artículo 40. de la Constitución establece como ga

rantía individual que a ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando sean lícitos.

El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial y cuando se ataquen los derechos de un tercero o por las resoluciones gubernativas dictadas dentro de los términos que marca la Ley, cuando se ofendan, o violen los derechos de la sociedad de igual manera. Dentro de este precepto, igualmente queda protegida la retribución del trabajo, misma que no se puede suspender o privar si no es mediante resolución judicial.

Los trabajadores de confianza gozan íntegramente de la protección que emana de este precepto, especialmente en lo referente a la determinación que llegare a hacerse de su puesto, mismo que no puede desempeñar sin su consentimiento.

El artículo 5o. (67) del citado ordenamiento, declara que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual deberá ajustarse a las fracciones I y II del artículo 123 de la Constitución. Y en su parte final dice este precepto "El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida irrevocable, el sacrificio, la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de vocación o de voto religioso..." y continúa dicien-

67.- Constitución Política de los Edos. Unidos Mexicanos.

do"... tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscrición o destino, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio...". El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido, por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

Sumamente claro nos resulta lo que el precepto anterior consagra en favor de los trabajadores en general. Por lo que se refiere al trabajador del cual nos estamos ocupando, cabe tan sólo mencionar que dentro de este artículo se señalan los límites a los cuales debe quedar sujeto el contrato de trabajo y las cláusulas que resultan nulas por su contenido esclavista o explotador.

El artículo 14 de la misma Constitución señala: "... Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad, o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio..." (68).

Lo que significa que todos los trabajadores gozarán de los derechos que les otorgan no sólo la Constitución sino también sus leyes reglamentarias; y que el único medio de privación de los mismos es un juicio seguido ante la autoridad competente, en donde se cumplan los principios fundamentales del proceso, dentro del cual se funden y motiven las causas para tal -

procedimiento.

Los trabajadores en general tienen el derecho a su -- trabajo, mismo que se considera como una posesión o propiedad -- de ellos, el cual no se les puede quitar, si no es mediante y -- de acuerdo con la Ley.

El artículo 16 ordena... "nadie podrá ser molestado -- en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino -- en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente que -- funde y motive la causa legal del procedimiento..."

El trabajador se encuentra protegido no sólo por la -- Constitución si no también por sus leyes reglamentarias, mismas que para todo acto de molestia deben considerar de antemano un ordenamiento escrito que notifique la causa del mismo, lo funde y lo motive, pues de lo contrario cabría la vía para el Amparo, por una privación en el ámbito de libertad de la persona.

Los artículos que hemos señalado constituyen, junto -- con otros más, las bases fundamentales o garantías individuales de nuestra Constitución, son el antecedente necesario para que se den los principios orgánicos y sociales de la misma y forman el ámbito dentro del cual se desenvuelve el individuo en nues-- tro territorio nacional y dentro del cual cabría señalar las re-- laciones de trabajo.

El trabajador de confianza disfruta de tales garantías, mismas que ejerce diariamente en el desempeño de sus funciones.

LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA Y EL ARTICULO 123.

El artículo 123, es la base de la legislación del trabajo, pero sabemos nosotros que la mayoría de sus fracciones no fueron una novedad mexicana, pues las normas ahí establecidas, ya existían en algunas naciones (69).

La única novedad que nosotros encontramos, es la referente a la fracción VI, en donde se nos habla del reparto de utilidades, que las empresas deben ceder a sus trabajadores.

El antecedente del artículo 123, fueron diversos manifestos, programas y discursos.

El artículo 123 determinara qué leyes sobre el trabajo rigen a los trabajadores en forma general, sobre todo en lo referente al contrato de trabajo; esta determinación, en nuestro concepto no deja lugar a dudas, respecto de que tanto los trabajadores de confianza como los altos empleados están sometidos a las leyes laborales. De esta observación, no es posible que admitamos que las garantías laborales consagradas para los trabajadores en general, no se concedan a los trabajadores de confianza.

Los beneficios en general que otorga el artículo 123, no deben ser considerados en favor de un tipo o clase de trabajadores, sino que ellos han sido proclamados para beneficiar a todos aquellos que tienen que enajenar sus energías de trabajo a cambio de una retribución que les permita vivir. Este es precisamente el punto fundamental, que amparado en una concepción

69.- El Nuevo Artículo 123. Alberto Trueba Urbina. Pag. 157.

económica, nos induce a que pensemos en que el trabajo no cambia de valor por la categoría con que se desempeña. Es precisamente este concepto revolucionario que se engendró dentro del Derecho del Trabajo el que viene a transformar y apoyar la premisa fundamental, de la cual nosotros partimos al decir que los trabajadores de confianza gozan de todos los beneficios que el artículo 123 proclama.

El artículo 123 se encuentra dividido en dos apartados; el primer apartado denominado "A" es el que regula las relaciones laborales entre los particulares y el denominado apartado "B" es el que regula las relaciones laborales entre los Poderes de la Union, los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales y sus trabajadores.

Dentro del análisis de las relaciones entre los trabajadores de confianza y el artículo 123, asunto que venimos tratando en este capítulo sólo trataremos las obligaciones que dicho ordenamiento señala en su apartado "A", debido a que el problema de los trabajadores de confianza del Estado lo trataremos en un capítulo posterior, en donde con mayor cantidad de detalles proporcionaremos una idea de la situación que guardan dichos trabajadores.

En el apartado "A" del artículo 123, partiremos por analizar cada una de sus fracciones y veremos como se relacionan con los trabajadores de confianza en forma directa o indirecta.

Si bien es cierto que a los trabajadores de confianza

no se les mencionó en dicho artículo en una forma expresa, esto - se debió según lo señala el maestro Trueba Urbina (70) a que el - Constituyente del 17 estaba regulando las relaciones de trabajo - de todos los trabajadores y no los de una sola clase.

Artículo 123: "El congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes deberá expedir leyes sobre trabajo, las cuales regirán. A: Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo - ..."

De la lectura del principio del artículo 123, alcanzamos a comprender que sólo el Congreso de la Unión tiene facultades para legislar sobre trabajo y que la legislación que emita deberá estar de acuerdo con los principios consagrados en cada una de las fracciones del artículo 123, lográndose de esta manera darle realidad al principio Constitucional que señala que la reglamentación del trabajo deberá provenir del Congreso de la Unión, - misma que regulará a todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría o clasificación, e igualmente en los contratos de trabajo, sea cual fuere su forma.

Fracción I.- "La duración de la jornada máxima será de ocho horas..."

Basta ser trabajador para quedar incluido dentro de esta fracción, no importando el cargo o función que desempeñe, debi

70.- Obra citada. Trueba Urbina Alberto. Pag. 158.

do a que si la labor que se realiza amerita más horas de trabajo, deben de nombrarse sustitutos o auxiliares.

A pesar de que muchos trabajadores de confianza no gozan de un horario limitado, ello se debe a una actitud de negligencia de su parte y de un egoísmo enervante de la otra, mismos que contravienen las leyes.

El tipo de trabajadores a los que esta fracción señala, no importa; lo que sí nos interesa es la prohibición que existe para los patronos, al obligarlos a no emplear a sus trabajadores en jornadas que excedan del término fijado por la Ley.

La finalidad de esta reglamentación y el límite en el horario de trabajo, se debe a que el trabajador puede reponerse de la fatiga que le produce el trabajo y al día siguiente cuenta con las energías suficientes que le permitan desarrollar su función en una forma eficiente. Este principio proteccionista no sólo se establece en favor del trabajador y del empresario, sino también de la Nación, con el fin de que cuente con hombres saludables que formen una patria digna y vigorosa.

Fracción II.- "La jornada máxima de trabajo nocturna será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciseis años. El trabajo nocturno industrial para unos y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de -- las diez de la noche para los menores de dieciseis años..."

Esta fracción pretende suprimir la explotación de los trabajadores débiles, por su situación de sexo y edad; en cuanto al trabajador del cual nos venimos ocupando, surge la prohibición a cargo de los patrones de no emplear a los trabajadores señalados en labores insalubres o que se prolonguen después de las diez de la noche, no importando que dichos trabajadores sean o no de confianza.

Fracción III.- "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciseis, tendrán como jornada máxima la de seis --- horas..."

El fin perseguido por esta fracción es proteger a los menores de edad en contra de la explotación de que pueden ser objeto debido a su falta de experiencia.

Fracción IV.- "Por cada seis días de trabajo deberá --- disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos..."

Aquí fue donde se estableció el límite por el que tanto habían peleado los trabajadores desde el siglo pasado.

Un día de descanso cuando menos, por seis de trabajo, daban la posibilidad de ampliar dicho término al patrono, más -- nunca el de disminuirlo; la finalidad perseguida es eminentemente de carácter social, en donde no sólo se busca la protección -- del trabajador, sino también la unidad y convivencia familiar.

Fracción V.- "Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan es-

fuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, --- disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por el contrato.

En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos..."

Los trabajadores en general quedan incluidos en los beneficios de la Ley y en esta fracción se protege a la mujer en especial, las cuales tienen derecho a exigir el cumplimiento de las prestaciones que en su favor se han establecido, no sólo como trabajador, sino como madre. De esta manera se protege no sólo al llamado sexo débil, sino se pretende el bienestar de los hijos y la integración de la familia.

Fracción VI.- "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales..."

Esta fracción nos ofrece ya una protección directa al trabajador de confianza, debido a que este precepto nos habla de

trabajador subsistir junto con su familia y con sello se propugnaría por la esclavitud económica, del trabajador al patrón. Esta protección comprende también a los trabajadores de confianza, a los cuales no se les puede despojar de su salario o compensarles su esfuerzo por alguna otra cosa.

Fracción IX.- "Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas reguladas conforme a las siguientes normas..."

La Comisión de 1962 sesionó a puerta cerrada (71), habiendo dos posturas.

La primera que decía que cada trabajador había aportado determinada cantidad de energía de trabajo a la empresa y que por ello, para fijar el salario, se tomaba en cuenta esa energía de trabajo; por eso, de esa misma forma se debería distribuir la utilidad común en proporción a los salarios.

La segunda tendencia provenía de los marxistas, en donde se sostenía que la utilidad debería repartirse en una cantidad igual para cada trabajador.

Los dos criterios fueron unidos por la Comisión y de esta manera se redactó este precepto.

No obstante el eclecticismo tomado por la Comisión, hubo quien arguyó que el Derecho del Trabajo, era un derecho de clase y si bien de acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, los Directores, Administradores y Gerentes, estaban considerados como trabajadores de confianza, la clase trabajadora no les consideraba como miembros pertenecientes a

dos tipos de salarios: uno el salario general y otro el salario profesional; este último es el que en la mayoría de los casos le corresponde a los trabajadores de confianza, ya que se basa el mismo en las funciones que se desempeñen y se considera como protección un salario mínimo, el cual consiste en lo que un padre de familia necesite para vivir en condiciones normales, estableciéndose en forma adicional que dicho salario mínimo profesional deberá estar calculado sobre condiciones que tengan en cuenta la forma como se preste el servicio en la industria o el comercio.

Fracción VII.- "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad".

Esta fracción establece una protección universal sobre los salarios de los trabajadores, debiéndose fundamentar la determinación del pago del salario en la cantidad de trabajo que se haya desarrollado, en cuya determinación no sólo se tomará en cuenta la energía física que se ponga, sino todos los esfuerzos que entren en juego, como son los intelectuales, artísticos o industriales.

La medida para valorar dicha participación del factor trabajo, será el salario, mismo que se encuentra protegido y limitado por la Ley, a fin de que se cumpla con las protecciones indispensables para el trabajador.

Fracción VIII.- "El salario mínimo está exceptuado de embargo, compensación o descuento."

Unicamente el salario mínimo está exceptuado de tales cargos, mismas que si se llevarán a cabo no le permitirían al --

ella, cosa por demás errónea, pues como ya hemos venido afirmando el artículo 123 no excluye, ni diferencia a los trabajadores.

No obstante este error tan grave, el legislador lo tomó en cuenta y de esa manera lo plasmó en esta fracción, al considerar que los salarios de los trabajadores de confianza no guardan proporción con los salarios de los trabajadores, considerando dentro de los mismos todas las prestaciones y gratificaciones que recibe dicho trabajador; por ello, considerando que el reparto de las utilidades es una ayuda económica para la clase obrera, se optó por la exclusión y marginación de los trabajadores de -- confianza, pero considerándolos con algunas modalidades y limitaciones dentro de la Ley Reglamentaria en su artículo 127.

Fracción X.- "El salario deberá pagarse precisamente - en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo, con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda".

Esta es una protección económica en favor de los trabajadores, que garantiza el pago del salario en la forma como lo indica la Ley a fin de que el trabajador pueda adquirir en el momento que lo necesite los artículos indispensables para su subsistencia. Por lo que se refiere a la moneda de curso legal, podemos entender que es aquella que el Estado por sus leyes y reglamentos ha establecido como medida de uso o cambio.

Fracción XI.- "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecuti--

vas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajo..."

La reglamentación del trabajo que fija esta fracción, - se fundamenta en la existencia de dos tipos de jornada de trabajo; una de ellas es la ordinaria y la otra es la extraordinaria. La primera de ellas es la que se encuentra dentro del término fijado por la Ley, o sea la de ocho horas para el trabajo diurno y siete para el nocturno; la segunda es aquella jornada que se efectúa al margen de la Ley, pero que también se encuentra reglamentada por la misma, limitándola a un máximo de tres horas y no siendo en una frecuencia mayor a la de tres veces a la semana.

Esta protección al trabajador es óptima, pues se considera que ese tiempo excedente de trabajo debe de pagársele al doble, lográndose de esta manera una ventaja que limita a sólo nueve horas de trabajo extraordinario a la semana; ya que si no se tomara esta limitación, el trabajador enajenaría su fuerza de trabajo con la finalidad de lucrar económicamente en detrimento de su persona y por ende de su familia y del País.

Esta misma protección se buscó al señalarse la limitación del trabajo de los menores y la prohibición de este trabajo a las mujeres.

En cuanto al trabajador de confianza sólo nos cabe decir que es la parte en donde más se viola la Ley, ello se debe a que muchos de los altos empleados y de los trabajadores de confianza no exigen el cumplimiento de tal reglamentación, la causa de ello es el servilismo o el espíritu amedrentado por el despido.

Con ello no quiero decir que no exista quien no cumpla con este precepto, sino que en muchos de los casos de incumplimiento no es culpable el patrón aunque es el quien se encuentra directamente obligado al pago de la jornada extraordinaria, sino que el culpable es el trabajador.

La jornada de trabajo de los mencionados trabajadores de confianza, no se encuentra regida por un horario determinado, pues si existe en el contrato individual de trabajo de cada uno de ellos dicha determinación de la duración de la jornada de trabajo, en la realidad estos trabajadores no se presentan a trabajar en los horarios establecidos, debido a que gozan de muchas prerrogativas sobre las entradas o salidas de sus labores, cosa que no tienen los demás trabajadores.

Fracción XII.- "En toda negociación agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase, los patronos están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas..."

Esta fracción últimamente ha sido reformada; pero su esencia sigue siendo la misma; el proteger a los trabajadores y ayudarles en la solución del problema de su habitación. La idea fué buena desde el principio cuando se elaboró la Constitución.

La creación del INFONAVIT, es un paso más hacia el logro de los ideales del Constituyente y dentro del cual los trabajadores de confianza forman parte.

Esperamos que el mencionado Instituto cumpla con las --

funciones que se le han designado, a fin de resolver un problema que desde hace muchos años ha venido afectando al país. Pensemos por un momento que así será y que no surja la especulación, la mordida y el cohecho en detrimento del País y de los propios trabajadores.

Fracción XIV.- "Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que hayan contraído como consecuencia, la muerte o simplemente una incapacidad temporal o permanente para el trabajador, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario..."

La fracción anterior fundamenta la previsión social y la protección contra los accidentes de trabajo. Esta postura, iniciada a mediados del siglo pasado en la teoría del riesgo, logra en el presente siglo la teoría del riesgo profesional, desvinculada ésta de toda relación con el derecho civil; la teoría del riesgo profesional establece las obligaciones a cargo de los patrones que por negligencia o descuido infrinjan las medidas de seguridad, así como la obligación directa que resulta del accidente por causa de trabajo, o la enfermedad profesional, en la que se debe indemnizar al trabajador en virtud del aprovechamiento que hace su fuerza de trabajo el patrón.

Los trabajadores de confianza gozan de esta protección

que establece esta fracción, no sólo por los accidentes que les puedan suceder en el desempeño de su función, sino también por las enfermedades que llegasen a adquirir en el desempeño de la misma.

Fracción XV.- "El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar éste de manera que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas - que al efecto establezcan las leyes..."

Es obligación puramente patronal el proporcionar todos los medios y elaborar todas las medidas necesarias con el fin de cumplir con las normas de higiene y salubridad, evitando de esta manera las enfermedades y la contaminación de los mismos trabajadores.

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

Esta fracción que se ganó a sangre y fuego, por fin se pudo ver plasmada en una Constitución; el ideal infranqueable de las clases desposeídas se convertía en una garantía que protegía la libertad de asociación con la única y exclusiva misión que la de proteger sus respectivos intereses.

Aunque existe cierta vaguedad en la redacción del ar--

título, pues nos habla de obrero y empresario y no de trabajador y patrón, la interpretación que se le ha dado al pensamiento del Constituyente, es que al hacerse tal determinación, no se pretendió limitar este derecho, pues se usaron palabras diferentes, pero de igual significación, por lo que todos los trabajadores gozan de esta ventaja Constitucional, pudiendo organizarse en sindicatos, confederaciones, agrupaciones, gremios, etc., que les permitan en forma unida defender sus intereses, ya sea en contra del empresario, o en contra del Estado.

Los trabajadores de confianza disfrutan del derecho -- que esta fracción otorga a los trabajadores, por lo que pueden agruparse a fin de defender los intereses de su grupo. Este problema lo trataremos con mayor amplitud en un capítulo posterior.

Fracción XVII.- "Las leyes reconocen como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros..."

En la misma forma que la fracción anterior consagra el derecho de unión de todos los trabajadores, de la misma manera - esta fracción les otorga el derecho de huelga. La huelga, palabra que hace temblar al capital y hace tambalearse a los gobiernos, queda consagrada en nuestra Constitución, como un instrumento de lucha a fin de que los trabajadores puedan defenderse en contra de las limitaciones y esclavitud que les impone el capital.

Dicho movimiento revolucionario, queda enmarcado dentro del orden y la disciplina al condicionarlo la Ley a determinados requisitos, con el fin de evitar la anarquía y el caos que pueden producir intereses egoístas y absurdos, e ideas exóticas

y no propias de los trabajadores.

Si bien es cierto que la huelga es un instrumento de - autodefensa del trabajo, también afirmamos que la huelga es un - elemento equilibrador del trabajo y el capital, cuyo móvil exclu- sivo es la protección de los intereses colectivos.

Fracción XX.- "Las diferencias en los conflictos entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Con- ciliación y Arbitraje, formada por igual número de representan- tes obreros y de los patrones y uno del gobierno..."

Esta fracción origina la competencia de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, a fin de que puedan conocer de las dificultades que surjan entre el capital y el trabajo, por lo -- cual todos los trabajadores, incluyendo a los de confianza, de- ben someter sus dificultades a dichos Tribunales laborales, los cuales darán la adecuada solución al caso.

Fracción XXI.- "Si el patrón se negare a someter sus - diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará o- bligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de - salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflic- to. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por termi- nado el contrato de trabajo."

Este precepto previene la obligación que se tiene de a- catar los laudos pronunciados por las Juntas de Conciliación y - Arbitraje, misma que pesa por igual tanto para el trabajador, -- como para el patrón, siendo en el caso del trabajador la termina.

ción del contrato y para el patrón no sólo la indemnización, sino el pago de los daños y perjuicios que le ocasione al trabajador.

El trabajador de confianza queda sujeto no sólo a la obligación de cumplir las resoluciones de los Tribunales del Trabajo, sino también se encuentra protegido en el caso de que el patrón se negare a cumplir con tales disposiciones.

Fracción XXII.- "El patrono que despida a un obrero -- sin causa justificada, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente, tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él maltrato, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos, o hermanos.

El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando el maltrato provenga de dependientes o familiares que oren con el consentimiento o tolerancia de él.

Esta fracción es sumamente importante para el tema que venimos tratando, pues el trabajador de confianza se encuentra protegido por la Ley, al igual que los demás trabajadores, en el caso de despido injustificado.

Pero en el caso de que se acuse la pérdida de la confi

anza, cosa que posteriormente analizaremos, nos encontramos con un elemento subjetivo, mismo que el patrón debe demostrar y de no ser así, únicamente cabría la terminación del contrato individual de trabajo con su respectiva indemnización, ya que la -- Ley en este caso no puede obligar al patrón a cumplir con el -- contrato.

La causa de ello es que la pérdida de la confianza afecta al patrón y demuestre o no dicha acusación, lo único que cabe es la protección al trabajador en el caso de que esto sólo fuera una excusa para tratar de rescindirle el contrato a fin - de no otorgar la indemnización correspondiente.

Por lo que respecta a la última parte de esta frac--- ción, observamos que la indemnización debe ser otorgada al trabajador por el patrón, aún a pesar de que el despido provenga de los dependientes o familiares del mismo; esto se debe a que la vinculación jurídica de trabajo entre el trabajador y el patrón prevalece, pues fué con ellos en donde surgió.

Fracción XXIII.- "Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y -- por las indemnizaciones, tendrán, preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra..."

Esta protección es general a todos los trabajadores, con el fin de garantizarles el pago de su salario en el caso de la insolvencia declarada del patrón y de la indemnización co--- rrespondiente que surgiera por la quiebra de la industria, siendo los trabajadores los primeros acreedores frente al patrón, - al pago de sus salarios.

Fracción XXIV.- "De las deudas contraídas por los --- trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia; sí serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajo en un mes."

El contenido obligacional de esta fracción va dirigido al trabajador en general; tiene la finalidad de lograr una conciencia de responsabilidad, pero en esencia, entraña una protección con el fin de evitar las posibles injusticias que surgieran en la aplicación de los créditos de cuantía superior al monto del salario mensual del trabajador y que los mismos no se hagan extensivos a la familia del trabajador.

Fracción XXVII.- "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contribuyentes aunque se expresen en el contrato:

- a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para percepción del jornal.
- d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda o café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.
- e).- Los que entrañen obligación directa o indirecta

de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Los que permitan retener el salario en concepto de multa.

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

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero.

Dentro de esta fracción encontramos la protección a la forma como deben celebrarse los contratos de trabajo, con lo cual se darán por no puestas todas aquellas cláusulas que impliquen una pérdida de los derechos que la ley reglamentaria y la misma Constitución consagran en favor de los trabajadores.

Los contratos de trabajo de los trabajadores de confianza aún a pesar de ser diferentes a los demás contratos de trabajo, debido a que se suponen un mayor número de cláusulas que asientan la responsabilidad y determinen el grado de confianza, se encuentran limitados por la Constitución debido a que toda estipulación que contravenga los principios y derechos del trabajador será nula.

Como ya lo habíamos señalado con anterioridad, las relaciones de trabajo entre los trabajadores del Estado y el Gobierno Federal se encuentran delimitadas en este apartado. La cau

sa de haber separado estas relaciones de trabajo de las consagradas en el apartado "A", es debido a que el Estado persigue en su calidad de patrón otras finalidades, las cuales son distintas a las de los particulares; pero el vínculo obligacional con sus trabajadores persiste, aún a pesar de ser el Estado.

Los beneficios otorgados por la Constitución en favor de los trabajadores del Estado, no resultan de menor calidad y contenido que los que el apartado "A" otorga a los trabajadores; las reglas que protegen el descanso, asistencia social, salarios, etc., se encuentran igualmente determinadas.

La situación del trabajador de confianza dentro de la administración pública, como ya lo hemos dicho se estudiará en el capítulo siguiente detalladamente, pero por el momento - cabe únicamente afirmar que los beneficios y obligaciones que consagra el artículo 123 en su apartado "A", son los mismos -- que se consagran en el apartado "B" y que se aplican de igual forma a los trabajadores de confianza del Estado.

Por último, cabe señalar la opinión del maestro Alberto Trueba Urbina respecto de las reformas que se le han hecho al artículo 123 (72). Dicho autor nos señala que estas modificaciones son contrarias a la ideología social de este artículo.

La Constitución pierde su seguridad formal al facultar

tar al legislador ordinario para introducir excepciones que -- implican una modificación a los preceptos Constitucionales, -- los cuales son rígidos por excelencia.

Un ejemplo es el caso del reparto de las utilidades de las empresas a los trabajadores, mismos que tenían un derecho irrestricto, pues la fijación quedaba sujeta en su cuantía, a la lucha de clases con el auxilio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La reforma que se efectuó a este precepto, limita -- los derechos consagrados en favor del trabajador; tal es el caso de la protección de que gozan las industrias nuevas al no repartir utilidades.

Concluyendo, el artículo 123 formulado en 1917, es -- un instrumento de lucha de los trabajadores contra el capital, aunque las reformas que se le han hecho a dicho artículo fomenten y protejan al capital.

De lo expuesto en este Capítulo, podemos concluir diciendo que los trabajadores de confianza gozan de los beneficios que tanto la Constitución, como sus leyes reglamentarias hayan instituido en favor de los trabajadores.

A pesar de que todavía existen personas que opinen -- que el trabajador confianza no es un trabajador, únicamente tomaremos como respuesta el pensamiento de Karl Marx (73) que dice; "La burguesía... ha hecho de la dignidad humana, un simple valor de cambio; la burguesía ha despojado de su santa au-

73.- El Manifiesto del Partido Comunista. Karl Marx y Frederik Engels. Pag. 43.

C A P I T U L O I V.

EL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA.

- a).- Teorías de la Relación de Trabajo y el Contrato de Trabajo.
- b).- La Teoría del Acto Jurídico como antecedente de la Relación de Trabajo y del Contrato de Trabajo.
 - 1.- Definición de Acto Jurídico.
 - 2.- Nacimiento del Acto Jurídico del Trabajo de Confianza.
 - 3.- La relación jurídica como antecedente del contrato de trabajo de los empleados de confianza.
- c).- El Trabajador de Confianza en la relación Jurídica del Trabajo.
 - 1.- El Trabajador de Confianza en la Ley Federal del Trabajo.
 - Quiénes son:) El Gerente
 -) El Administrador
 -) El Empleado.
 - 2.- El Trabajador de Confianza en el Derecho Administrativo.
 - Quiénes son:) Altos funcionarios
 -) Funcionarios
 -) Empleados
 - Las relaciones jurídicas entre el Estado y sus trabajadores.
- d).- Características, Cualidades y Obligaciones de los Trabajadores de Confianza.
 - 1.- Características y Cualidades.
 - 2.- Obligaciones.
- e).- Disolución de la Relación Jurídica del Trabajo de Confianza.
 - 1.- Por parte del Patrón cuando existe causa justificada.
 - 2.- De la voluntad de las partes cuando hagan imposible continuar con la relación de trabajo.

a).- Teorías de la Relación de Trabajo y del Contrato de Trabajo.

La idea civilista del siglo pasado propugnaba por el principio de que sólo las cosas que están en el comercio son objeto de contratación (74), con lo que los contratos eran el medio por el cual se regían las relaciones de trabajo, no sólo entre los hombres, sino también entre el hombre y las bestias.

Francisco Carnelutti (75), nos habla de que la relación de trabajo es un contrato de compra-venta, semejante al que se origina -- por el suministro de energía eléctrica; de esta manera el trabajador vende su energía, la cual el empresario podrá utilizar en la manera que juzgue conveniente.

Chatelain y Valverde, nos dicen que la relación de trabajo es como un contrato de sociedad, salvando así la dignidad y el capital de la empresa, con lo que uno pone la energía y el otro el capital, a fin de poder compartir las utilidades; de ahí, que el salario es la retribución a la participación que le corresponde al -- trabajador (76).

Algunos autores, para explicar el origen de la relación de trabajo, recurrieron a la tesis del mandato postulada por el Código -- Civil Mexicano de 1870.

Las teorías expuestas anteriormente, sólo nos conducen a una confusión, ya que en el fondo de las mismas prevalece la idea civilista, debido a la estrecha relación que durante años guardó el -- Derecho del Trabajo, con el Derecho Civil.

74.- Sistema Di Diritto Processuale Civile. Carnelutti Francisco Pag. 340.

75.- Obra citada. Carnelutti Francisco Pag. 340.

76.- Apuntes teoría General de las Obligaciones. Landeros Sigríst A. Pag. 14.

A la teoría expuesta con anterioridad se le opuso otra que resulta inaceptable y que decía que la doctrina de la relación de trabajo fuente de los derechos del trabajador era independiente del acto o causa que le dió origen.

Los relacionistas contestaron que su teoría se encontraba basada en el pensamiento de Georges Scelle misma que postulaba que se podía alquilar cosa o animal, mas no a un trabajador, pues esto se contrapone a la dignidad humana, además de que resultaría imposible el arrendar una facultad humana, pues ésta no se puede separar del hombre como persona física.

"La Teoría Contractualista del Trabajo".

La idea de vínculo jurídico ha sido suprimida, pues originalmente sí se encontraba vinculado el sujeto activo, con el sujeto pasivo de la relación.

Con frecuencia se llega a confundir a la relación jurídica con la obligación; pero ello es confundir a un elemento con el todo, ya que en la relación jurídica no es necesaria que exista coacción para la ejecución forzada, sino que hasta que se origine frente al derecho de "A" un deber de "B", ambos reconocidos por una norma jurídica y que dicho cumplimiento sea voluntario y tenga validez para que se pueda recibir la prestación a cambio; para que surja una obligación, se necesitan elementos objetivos y subjetivos (77).

Los Sujetos.- Estos son imprescindibles, ya que siempre al deber

de uno debe haber otro obligado, aunque Gaudement (78) sostiene que no son indispensables los sujetos, pues lo importantes es el patrimonio responsable, ya que los sujetos de la obligación pueden cambiar, tal es el caso de que si el trabajador falleciera - surgiría el derecho del hijo o conyuge a cobrar las prestaciones correspondientes. Esta doctrina ha sido sumamente criticada, pues confunde los términos, los cuales son diferentes.

En cuando a los sujetos, es necesario que se les determine para que surtan efectos las obligaciones contraídas.

El Objeto.- Este es una contraprestación o forma de conducta, la cual puede referirse a cosas que serán objetos indirectos de la obligación.

El objeto de un contrato debe satisfacer determinados requisitos a saber:

- a).- Debe existir en la naturaleza física y jurídicamente.
- b).- Debe ser determinado y determinable.
- c).- Debe estar dentro del Comercio.

Los contractualistas postulaban como elementos indispensables - para la formación del contrato los siguientes:

El Consentimiento.- El cual da la existencia del contrato de -- trabajo, y que se le puede definir: "Como el acuerdo de voluntades para producir o transmitir derechos y obligaciones, "cosa - contradictoria en el caso del trabajo penitenciario o el trabajo estatal, en donde no existen dos voluntades, sino una sola - que obliga a la adhesión.

78.- Sigrist Landeros "Apuntes Teoría General de las Obligaciones" Gaudement. T. Objetiva. Pag. 21.

El objeto puede a su vez significar tres cosas distintas;

- a).- La creación o transmisión de Derechos y Obligaciones.
- b).- La finalidad que persigue la obligación, o sea el dar, - hacer o no hacer.
- c).- La cosa misma.

La Forma y la Solemnidad.- Que son las manifestaciones exteriores que se hacen del consentimiento, mismas que se representan por -- cualquier medio que sirva para determinar cual fue la voluntad de los contratantes.

Además de los elementos anteriores que logran la existencia de la obligación, se necesita para la validez de la misma, la causa, -- fin o motivo determinante; la ausencia de vicios en la voluntad, debidos éstos al error, mala fe o dolo, mismos que el Art. 123 -- Constitucional en su fracción XXVIII proclama a la "Capacidad", - que es un atributo de la persona y que se le define: como la apti tud para ser titular de derechos y obligaciones, de la misma ma-- nera nuestra Constitución, en su artículo 123 fracción III, deter mina a los incapaces para contratar.

El contractualismo laboral sufrió una insición dividiéndose en -- dos corrientes:

- 1.- El Subjetivismo Contractualista.- Teoría que hace depender -- los derechos del acuerdo de voluntades.
- 2.- El Objetivismo Contractualista.- Que se funda en la libre vo- luntad, ya que a nadie se le puede obligar a prestar un trabajo - personal sin su consentimiento.

El nuevo Derecho del Trabajo, choca con esas ideas y en vez de --

seguir con la postura de que sólo si existiera una sólo voluntad, la del empresario, la relación de trabajo dejaba de ser intersubjetiva y se convertiría en objetiva, basada en la libre voluntad del trabajador que pugnaba por la consagración de los derechos sociales.

En la actualidad, dentro de las empresas ya no existen contratos de trabajo, sino actos, condición ya que por el simple hecho de que ingrese un trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por leyes y el contrato colectivo, en donde no participan cada uno de los trabajadores, sino que se elabora de acuerdo con los intereses de todos los trabajadores actuales o futuros.

Enrich Molitor (79) nos dice que a él le importaba el momento en que empieza a aplicarse el Derecho del Trabajo y para ello es necesario distinguir el Contrato, de la Relación de Trabajo, en donde el contrato es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro y la relación de trabajo es la prestación efectiva del trabajo.

El Derecho del Trabajo se comienza a aplicar cuando el trabajador ingresa a la empresa; así, el trabajo es el presupuesto indispensable que impone la aplicación del ordenamiento laboral.

Mario de la Cueva (80) postula que el contrato es una idea que vive dentro del Derecho Civil y la relación de trabajo es un prin

79.- "Der Arbeitsuertrag". Enrich Molitor. Pag. 19

80.- Obra citada. De la Cueva Mario. Pag. 152.

cipio del nuevo Derecho del Trabajo, pues basta conque un trabajador inicie el trabajo, para que nadie, ni nada pueda impedir - la aplicación impositiva del "Derecho Laboral".

En la época del facismo y del nacional-socialismo, hubo escritores que hablaron de relación jurídica; pero ellos se encontraban en un error, ya que pensaban que no se encontraban regidos por - un estatuto jurídico y que la única fuente era la esclavitud (81)

El maestro Trueba Urbina (82) nos dice que el artículo 123 es--- tructuró el contrato de trabajo sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisada en el Congreso Constituyente la idea de un contrato evolucionado de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles, mucho menos la autonomía de la voluntad. La teoría del contrato de trabajo se fundó en principios de derecho social, cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre los -- trabajadores y los patronos.

En el año de 1935 Wolpang Wilbert, para combatir la teoría con-- tractualista, postuló la teoría de la "relación de trabajo", la cual no fué apoyada por los juristas.

Pero en realidad, la relación de trabajo no es un término que se opone al contrato, sino más bien lo complementa, pues la rela--- ción se origina de un contrato en donde se aplica rigurosamente el derecho objetivo social.

La nueva Ley de 1970 sigue las dos corrientes; cosa que podemos

81.- Obra citada. Trueba Urbina Alberto. Pag. 184.

82.- Obra citada. Trueba Urbina Alberto. Pag. 92.

apreciar en el artículo 20, en que se nos dice: "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..."

"El 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..."

De lo anterior se comprende que no existe diferencia entre contrato y relación de trabajo.

El único error que hemos encontrado en la mención de este artículo, es el señalamiento que hace del trabajo subordinado; esto, - según lo ha explicado el maestro Mario de la Cueva (83), se debió a que el legislador siguió un criterio de los tratadistas extranjeros, pero en esencia no es que sólo se haya querido comprender el trabajo subordinado, sino todo el trabajo en general.

El comentario que el maestro Trueba Urbina hace al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (84), nos lo deja sentir en un pensamiento de su crítica a la teoría relacionista:

"En la teoría de la relación entre trabajador y patrón, se han sentido controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica, unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista, se origina en la tradición civi-

83.- Obra citada. De la Cueva Mario. Pag. 144.

84.- "Nueva Ley Federal del Trabajo". Trueba Urbina Alberto y - Trueba Barrera Jorge. Pag. 27.

lista, pues los códigos civiles reglamentan el contrato de trabajo, en los que imperaba la igualdad entre las partes y la autonomía de la voluntad. Pero a partir de la Constitución de 1917, - el concepto del contrato de trabajo cambió, transformándose en - un concepto evolucionado, como dijo Macías: "No se cambió el nombre pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios", sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la Ley la que supone la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad. La teoría relacionista - la expuso Wolfgan Silbert en 1935, en el nacional-socialismo alemán. Para defenderla del contrato se stimó que la relación es - contractual, gobernada por el derecho objetivo, proteccionista - del trabajador y consistente en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde derivan la prestación de servicios y el - pago del salario; esta teoría no contó con el apoyo de los juristas, ya que si la relación de trabajo es acontractual, el derecho objetivo sólo podría aplicarse en favor del trabajador.

La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo viene a complementar, pues generalmente la relación de trabajo se origina por un contrato, ya sea expreso o tácito.

Para los efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente del acto que le dé origen..."

"Los Relacionistas"

La relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral es independiente de la causa que le dió origen.

Georges Scelle (85) se dió cuenta del problema. Si el Derecho del Trabajo ha de ser el estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual, es necesario que la ley le extienda su manto protector al trabajo en general, considerándolo en sí mismo en su realidad objetiva, como una fuerza que requiere de una norma jurídica, que le asegure su salud y su vida y le proporcione una existencia decorosa, por el sólo hecho de su prestación, esto es, porque el trabajo no varía su esencia por la distinta causa que haya sido la que le dió origen.

En contra de esta teoría, se desató la crítica, la cual se basó en dos preguntas:

1.- Si atenta contra la naturaleza del trabajo humano podía -- quedar la idea de contrato.

2.- Si en la vida de las relaciones de trabajo de los países - capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual la prestación del trabajo no podría tener existencia jurídica.

Estos principios, según el maestro Mario de la Cueva (86), que dan vencidos al decirnos que si vemos el acuerdo de voluntades como elemento constitutivo de un contrato, el cual quedaría -- regido por un conjunto de principios y normas denominados "Derecho de las Obligaciones y los Contratos", de ello se comprende que una cosa es el acuerdo de voluntades, el cual pertenece al mundo físico, y otra cosa es la suma de principios y normas destinados a determinar las condiciones que deben satisfacer - el acuerdo de voluntades.

85.- "El Derecho Obrero". Scelle Georges. Pag. 322.

86.- Obra citada. De la Cueva Mario. Pag. 146.

La primera cuestión deriva de la idea de la dignidad del trabajo humano y el principio civilista de que solo las cosas que están en el comercio son objeto de contratación.

En cuanto a la postura que mezcla a las dos corrientes doctrinales, sólo nos cabe decir que no puede aceptarse la compatibilidad entre el trabajo del hombre y el derecho de las obligaciones y los contratos; como dice Mario de la Cueva (87): "La relación de trabajo no es un contrato de arrendamiento de servicios de -- compra-venta..."

El código vigente pretende terminar con el conflicto y en su artículo 30., es donde se ve la exclusión del derecho común como - fuente supletoria del Derecho del Trabajo.

En resumen, la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y un patrono, por la prestación de un trabajo, el cual puede ser subordinado, coordinado, supraordinado e independiente del acto o causa que le dió origen y por lo cual sigue la aplicación de un estatuto objetivo que se encuentra integrado por los principios, instituciones y normas - sociales de la Ley Federal del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos de Trabajo, de los Contratos-Ley y de las normas supletorias del Derecho.

"Elementos de la Relación de Trabajo".

1.- El hecho constitutivo de la relación, es la prestación de un trabajo que puede ser subordinado, coordinado o subordinado.

2.- La prestación del trabajo por el hecho de iniciarlo, se des-

prende el hecho o acto que le dió origen y que provocan las consecuencias jurídicas que protegen o benefician a las partes.

3.- La prestación del trabajo determina que debe aplicarse inevitablemente el Derecho del Trabajo.

4.- La prestación del trabajo crea situaciones jurídicas objetivas que no existían con anterioridad.

"Formación de la Relación de Trabajo".

Se preguntan muchos tratadistas de la teoría contractualista lo siguiente: ¿Es necesario el acuerdo previo para la relación de trabajo?

Los relacionistas les han dado la respuesta diciendo: "Es necesario para contestar esta pregunta tener en cuenta 3 cosas:

a).- Es imposible hablar de relación de trabajo, sin la concurrencia de la voluntad del trabajador.

b).- Es necesario que por lo menos exista una voluntad al iniciarse la prestación (la doctrina nueva responde a esto, que no es necesario el acuerdo de voluntades para que surja la relación de trabajo, pues ese elemento no es necesario en la vida de las relaciones laborales).

Este criterio expresado es erróneo, pues se considera que en el caso de los trabajadores de confianza, por su característica tan especial, se necesita de un acuerdo previo, aunque posteriormente la relación laboral adquiera vida propia.

c).- Dentro de los Contratos Colectivos, la voluntad del patrón es aparente, existiendo sólo la voluntad del grupo, por lo que los demás trabajadores se adhieren al contrato.

No estoy de acuerdo con las dos teorías que han pretendido explicar la naturaleza de las obligaciones laborales; la teoría de la relación de trabajo es demasiado amplia e imprecisa y choca con la idea del contrato. La teoría contractualista es limitada y deja fuera muchas situaciones jurídicas; es por ello, que me postulo partidario de la teoría del Acto Jurídico Laboral, - misma que trataré de exponer a continuación;

Definición del Acto Jurídico.

Bonnecase (88) nos define al acto jurídico como la manifestación exterior de la voluntad, bilateral o unilateral, cuyo fin directo consiste en engendrar con fundamento en una regla de derecho a cargo o en provecho de una o de varias personas, un estado o - un efecto de derecho, relativo a la creación, transmisión, modificación o existencia de derechos y obligaciones.

Leon Duguit define al acto jurídico como todo acto de voluntad - en que intervienen con la intención de que se produzcan, una modificación en el ordenamiento jurídico, tal como existe en el momento en que se produce, o tal como existiría en un momento futuro dado (89).

El acto jurídico va precedido de un acto voluntario; para que -- exista voluntad es preciso que el sujeto tenga conciencia de que

88.- Traite Theorique et Practique de Oroit Civil (1925) Bonne-- casse. Pag. 201. Tomo I.

89.- "Teoría del Acto Jurídico". Leon Duguit. Pag. 14.

puede elegir entre hacer una cosa o no hacerla, de tal manera - que se presentan ante el mismo el objeto y el fin, los cuales, al manifestarse en el mundo exterior, producen la aplicación de una ley extraña al sujeto.

De este concepto se desprende que el acto jurídico está integrado por dos elementos fundamentales:

- a).- Uno psicológico voluntario y personal.
- b).- Otro representado por el derecho objetivo.

Los actos jurídicos según León Duguit tienen varias categorías.

La primera categoría es la de aquellos actos realizados con la intención de que produzcan una modificación en las reglas del - derecho; a estos actos les llamó actos regla; su carácter es -- objetivo.

La segunda categoría es la de aquellos actos que determina un - individuo de tal modo que se le hace aplicable una norma jurídica, que no le era aplicable anteriormente a todo acto jurídico a consecuencia del cual nace para un individuo un estatuto que no tenía antes, se le denomina actos condición.

Por último, tenemos aquellos actos que producidos, aparecen para el sujeto una obligación especial, concreta e individual momentánea, que no existía, creada por el derecho objetivo. La - cual no existiría para este individuo por la aplicación de una regla cualquiera del derecho objetivo y que no fué determinada por él. A estos actos se les denomina actos subjetivos.

"Nacimiento del Acto Jurídico Laboral del Trabajo de Confianza"

El nacimiento del acto jurídico se origina en el momento en que cualquiera de los sujetos de la relación hace una declaración de voluntad.

En el caso del acto laboral del trabajo de confianza, éste nace en dos momentos; el primero, en que los sujetos manifiestan su voluntad como un acto regla produciéndose las consecuencias objetivas del derecho por haber prestado un servicio personal y haber recibido a cambio una contraprestación. El segundo momento es cuando el servicio desempeñado encuadra dentro de las funciones señaladas por la ley, como de confianza.

De lo anterior comprendemos que el acto jurídico es el momento que antecede a la relación y al contrato de trabajo, ya que el acto jurídico primero origina la relación jurídica del trabajo, la que posteriormente va a ser regulada ya sea por la ley o por un contrato.

La relación de trabajo carece de importancia y nos conduce a -- errores, pues pretende ser demasiado amplia y en la práctica resulta ser limitada, pues el carecer de un contrato nos conduce a la aplicación de la ley, quedando fuera de ésta las situaciones especiales pactadas por las partes, mismas que la ley no -- contiene.

Por lo que postulo como término correcto y tésis congruente a la de la relación jurídica del trabajo.

La relación jurídica es sólo el primer elemento del acto jurídi

co en donde las partes manifiestan su voluntad; se ponen de acuerdo y desempeñan su labor. El contrato será la segunda parte que viene a perfeccionar la relación laboral en donde se siguen los lineamientos doctrinales, se manifiesta la voluntad, se hace notar el consentimiento, se determina el objeto, etc., como último elemento tenemos a la Ley, misma que concluye el acto jurídico surtiendo las consecuencias a las partes, debido ésto por la relación jurídica que guarden o por el contrato de trabajo.

Los términos "relación de trabajo" y "contrato de trabajo", no se contraponen, sino que se complementan y perfeccionan y dan lugar al acto jurídico laboral, mismo que el maestro Trueba Urbina denomina (90) "Contrato Evolucionado de Trabajo". El acto jurídico varía según la rama del Derecho donde se origine; así, en el derecho laboral el acto jurídico es la fuente de las obligaciones laborales.

"Los trabajadores de confianza y la relación jurídica del trabajo".

Lo primero que nos preguntamos es: ¿Quiénes son trabajadores de confianza? para responder lo cual necesitamos analizar la Ley -- vigente, en la que dentro de un apartado especial se encuentran denominados "Trabajadores Especiales".

para determinar quién es trabajador de confianza, debemos comprender cuál es la naturaleza de las funciones que estos trabajadores desempeñan, mismas que según la ley deben tener el carácter de -

general y no especial dentro de la empresa. De esta manera nos encontramos que existen dos tipos de trabajadores de confianza.

Uno perteneciente al regimen del orden privado y los cuales se encuentran regulados por el código vigente y otro tipo de trabajadores de confianza, pertenecientes al derecho administrativo.

Estudiemos a continuación estos dos tipos de trabajadores:

"El trabajador de confianza del Derecho del Trabajo".

De acuerdo con las funciones que desempeña el trabajador de confianza, nuestra ley laboral señala como tales a la dirección, -inspección, fiscalización y vigilancia.

El artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto..."

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

La división que hace dicho precepto salta a la vista, pues primeramente nos habla de la dirección, inspección, vigilancia y - fiscalización y por otra parte nos dice que tendrán este carácter los trabajadores personales del patrón desarrollados dentro de la empresa. Algunos autores piensan que esta división se -- debe a que el legislador quiso ampliar el término de la confianza, no sólo a las funciones, sino también a los trabajos perso-

nales del patrón, ya que las funciones, siendo objetivas, dejaban fuera las determinaciones subjetivas que el patrón hiciera de ciertos trabajos. Dentro del grupo de las funciones, depende del grado de habilidad y conocimiento que se tenga para desempeñarlas y en el caso de los trabajos personales del patrón depende del grado subjetivo de confianza que el patrón deposite sobre el trabajador, quedando unidos en ocasiones, tan sólo por nexos normales.

Se ha criticado el artículo 9o. de la Ley, porque trata de identificar aparentemente la calidad del trabajo de confianza con el género de trabajo.

Trueba Urbina (91) nos dice que se omitió en dicho enunciado una función que es la administración, ya que la ley se refiere a ella en el artículo 11, al hablarnos de los representantes del patrón.

Lo que podemos decir que el legislador hizo al señalar a determinados empleados de confianza como representantes del patrón, fué adherirse a la doctrina europea, en donde se hace la distinción entre los altos empleados y los empleados de confianza.

La legislación alemana señala un grupo de empleados considerados como de confianza; los trabajadores que no se encontraban incluidos dentro de esta lista se encontraban regulados por las leyes generales del trabajo, así tenemos clasificados como trabajadores de confianza a los siguientes:

1.- Personas que ocupen puestos de dirección.

91.- Obra citada. Trueba Urbina Alberto. Pag. 114.

- 2.- Personas que ocupen puestos de inspección en la empresa, principalmente técnicos.
- 3.- Los empleados de oficina.
- 4.- Los auxiliares o aprendices de los comerciantes.
- 5.- Los artistas y músicos.
- 6.- Los profesores.
- 7.- Los enfermos.
- 8.- Los oficiales de los bancos.

Los autores chilenos, Alfredo Goete Barrios y Francisco Walker Linares (92), prefieren seguir un criterio objetivo para determinar quiénes son trabajadores de confianza; por lo que postulan dos grupos:

- a).- el del trabajo intelectual, al que pertenecen todos los trabajadores de confianza.
- b).- El del trabajo manual, al que pertenecen todos los demás trabajadores.

Euquerio Guerrero (93) nos dice: "El trabajador de confianza es un elemento indispensable, pues sin él no se puede concebir la existencia de una empresa, ya que la experiencia nos demuestra que en las empresas en donde el sindicato ha limitado los puestos de confianza, la administración es deficiente y el manejo del negocio se ve entorpecido".

Ahora bien, como lo hicimos en un capítulo anterior, es necesario que volvamos a distinguir al trabajador de confianza con el

- 92.- "Derecho del Trabajo". Goete Barrios Alfredo. Pag. 138 y Nociones Elementales del Der. del Trabajo. Walker Linares Pag. 38.
- 93.- Manual del Derecho del Trabajo. Guerrero Euquerio. Pag. 44 y 45

representante del patrón, a fin de no confundirlos, ya que este último es un mandatario del patrón, pues obliga a éste en sus relaciones con los trabajadores.

Para el maestro Mario de la Cueva (94), del estudio del artículo 9o. resultan tres grupos de trabajadores de confianza.

- 1.- Los que ocupan puestos de dirección.
- 2.- Los que ocupan puestos de inspección de las labores.
- 3.- Los que desarrollan trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

De acuerdo con la separación gramatical del artículo 9o. de la Ley podemos formular los siguientes grupos:

- a).- Dirección.
- b).- Fiscalización.
- c).- Inspección de labores.
- d).- Vigilancia.
- e).- Empleados personales del patrón dentro de la empresa.

El 2 de mayo de 1934 el Depto. del Trabajo emitió una consulta en la que refiere a quiénes se debe considerar como trabajadores de confianza.

"La excepción a la reglamentación del artículo 48, comprende -- tres clases de personas:

- 1.- Personas que desempeñan puestos de dirección a juicio de este departamento, son aquellas que, como los directores y administradores, ejercen funciones directivas o adminis

en nombre del patrón, es decir, personas que, por su carácter legal, pueden substituir a la persona física o moral que representan.

- 2.- Personas que desempeñan puesto de inspección, son aquellas que por la índole especial de los servicios que -- proporcionan vigilancia, tienen atribuciones que, también por sustitución, ejercen en nombre del patrono a -- quien representan; y
- 3.- Empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa. Este Depto. estimó que el -- legislador al hacer uso de la expresión mencionada, qui -- so referirse a todas aquellas personas que por el carác -- ter confidencial de los servicios que prestan, pueden -- ser considerados como adictos al interés lucrativo que rep -- representa el patrón".

Aún así, nos encontramos que prevalece el criterio subjetivo -- del patrón, ya que éste confía el éxito y existencia de su ne -- gociación a personas que merecen su confianza en razón de su -- habilidad, discreción, etc.

Mario de la Cueva (95) intentó señalar como concepto genérico, el de empleado de confianza, para incluir en él a los emplea -- dos destinados a asumir puestos de dirección, administración, -- inspección, vigilancia y empleados ocupados en trabajos perso -- nales del patrón.

Velge (96) criticó en 1922 la Ley Belga del 14 de Julio de 1921, debido a que ésta explicaba muchos tipos de funciones, siguiendo una concepción genérica como base; así nos dice el mencionado autor lo siguiente: "La Ley exceptúa muchas categorías de -- trabajadores, primero a las personas que desempeñan un puesto -- de dirección o un puesto de confianza..." ello resulta de que el ministerio ha querido atenerse a los usos de las indus-- trias y comprender en la excepción a todos aquellos que, por una razón de dirección o de confianza, estaban de hecho sometidos a un régimen diferente del de los obreros..."

En el derecho positivo mexicano del trabajo, tal como lo hemos venido diciendo, no se ha limitado el número de puestos de confianza, tomando un criterio nominativo, pues en ello no sólo interviene la voluntad de los particulares para determinar el concepto, sino la determinación que la ley hace del mismo en razón de las funciones".

Ahora analicemos, de acuerdo con la clasificación que hace el artículo 9o. de la Ley, cada uno de los puestos que se pueden-- relacionar con las funciones enumeradas, con el fin de poder determinar a quiénes se les puede considerar como trabajadores de confianza.

"Los altos empleados"

La legislación en ello ha tenido cuidado, a fin de considerar -- el número y la categoría de los altos empleados con objeto de no caer en un conflicto doctrinal; si bien es cierto que se han

señalado a los apoderados generales y a los representantes del patrón, los cuales pueden ser destinados a gobernar o administrar la actividad de veinte empleados o de cincuenta trabajadores.

Los altos empleados como ya hemos dicho, se encuentran sujetos a un régimen especial, quedan al margen de los organismos encargados de los conflictos obrero-patronales, debido a los intereses que representan y a las atribuciones que asumen dentro de la empresa, no pudiendo formar parte de los sindicatos de la empresa, sino que se deben agrupar en organizaciones especiales; están al margen de la garantía de la jornada de trabajo. Por el hecho de no participar en las utilidades de la empresa y tener determinados intereses, no pueden identificarse como empleados, directores o gerentes.

Algunos autores opinan que los administradores, gerentes y miembros del consejo de administración no son empleados, pues son órganos de la sociedad.

Molitor (97) por el contrario, los incluye en la categoría de altos empleados y arguye que en realidad celebran un contrato con la persona jurídica.

Arthur Nikish (98), sostiene que existen tres motivos principales para que los altos empleados tengan un estatuto particular. Primero, para integrar organismos paritarios del trabajo, pues carecen de voto en la comunidad obrero. Segundo, las reglas -

97.- Obra citada. Erich Molitor. Pag. 24.

98.- Obra citada. Tesis "Reglamentación del Trabajo de Confianza" de Ruiz Rodríguez. Nikish Arthur. Pag. 410.

sobre la jornada no deben aplicarse a los altos empleados. Tercero, que no es posible invocar los principios del Derecho del Trabajo para librarse de las posibles responsabilidades.

La doctrina italiana ha resuelto el problema diciendo: "Los altos empleados constituyen un grupo particular y diferente del de los obreros y de los empleados, creándose de esta forma asociaciones profesionales propias; y concluye la doctrina diciendo que los altos empleados no pueden ser considerados como patronos".

La doctrina francesa, hace la primera distinción entre los obreros y los empleados y afirma que tal separación depende de la función o clase de trabajo a desempeñar, por lo que los empleados se encuentran caracterizados por funciones intelectuales, gozan de independencia y tienen espíritu de colaboración con la empresa; sus remuneraciones son elevadas y poseen otros recursos aparte de su salario; son colaboradores y órganos de la empresa.

La doctrina española considera a los altos empleados como personas no sujetas a la relación de trabajo y les aparta de los beneficios que les otorga a los trabajadores la ley nos dicen: -- "Los directores, gerentes y altos funcionarios de las empresas y todos aquellos que por ser representantes, por su capacidad técnica, por la importancia de sus percepciones, o por la naturaleza de sus servicios, se les considera como independientes en su trabajo."

Juan D. Pozzo (99) en su obra "El Derecho del Trabajo", nos di-

ce que los altos empleados, es una calificación que, a su juicio, debe aplicarse a los directores, administradores, gerentes o jefes de una empresa, por lo cual se les excluye de las regulaciones del Derecho, porque actúan en nombre de la empresa frente a los sindicatos y representan los intereses del patrón en los conflictos colectivos.

La ley alemana los sujeta a un régimen especial, al margen de los organismos que resuelven los conflictos del trabajo.

La doctrina mexicana concluye diciendo: "No todos los funcionarios son altos empleados, ya que los administradores, consejeros y gerentes son órganos de la empresa.

"El Gerente"

El artículo 132 del Código Mercantil Argentino, llamó factor o gerente a "la persona a quien un comerciante encarga la administración de sus negocios o la de un establecimiento particular" (100).

Roberto L. Mantilla Molina (101), nos dice: "El factor es la persona que designa una negociación o un establecimiento mercantil por cuenta de su propietario o que representa a éste en todos los asuntos concernientes a la negociación o establecimiento respectivo.

En la práctica el factor recibe el nombre de gerente o administrador, por lo que puede estar encargado de dirigir toda la negociación (Gerente General) o sólo uno de sus establecimientos

100.- "Código Mercantil Argentino". Pag. 348.

101.- Derecho Mercantil. Mantilla Molina Roberto L. Pag. 158, 166, 395.

(Gerente de una sucursal)".

De lo anterior comprendemos que el factor o gerente es un empleado, pues sus relaciones de trabajo están subordinadas, sin que importe que actúe como mandatario.

El gerente debe ser considerado como trabajador, a no ser que se trate de una persona jurídica y su nombramiento provenga de una cláusula estatutario o contractual, como socio administrador de una sociedad colectiva o en comandita, en donde existe una relación que no es subordinada de trabajo.

El doctor Krotoschin (102), en su libro "Instituciones del Derecho del Trabajo" nos dice: "Los administradores, directores, gerentes de sucursales mercantiles y personas jurídicas; en cuanto a la calidad de trabajador de esas personas, no puede ni debe contestar en forma abstracta, sino que se debe analizar si en el caso concreto la dependencia personal es compatible a la función que ejercen aquellas personas dentro de la administración de la sociedad". En general, parece inconcebible la idea de que la persona, en calidad de administrador, director o gerente, ocupe el puesto más alto de la jerarquía del establecimiento y que además sea representante legal de la sociedad, personifica al patrón; pero en realidad, se encuentra en una dependencia personal, debido a que tiene que obedecer normas de disciplina, fiscalización, orden, etc., establecidas por el mismo". De todo lo anterior, Krotoschin resume diciendo: "Que no debe considerárseles como trabajadores, pues él es quien decide sobre la creación y regulación del trabajo y que si se les diera

la calidad de trabajadores sería incompatible su función ante los tribunales, o en los contratos colectivos".

La Suprema Corte, en ejecutoria del 19 de Enero de 1935 nos decía; (103) "Respecto a los empleados de confianza, son los que se asemejan al patrón frente a terceros, por lo que se asemejan a mandatarios del derecho común; pero la diferencia fundamental entre los directores, administradores y los trabajadores, es -- que los primeros son representantes de una persona para la ejecución de actos jurídicos, lo que no excluye la función de que puedan realizar actos como trabajadores..."

El Pleno de la Suprema Corte en ejecutoria publicada en el Semanario Judicial de la Federación, tomo 44, pag. 3309, cambió el criterio anterior, al decirnos que los gerentes, administradores y directores representan a los patrones en sus relaciones con los demás trabajadores, por lo cual ellos también son trabajadores, en relación con la empresa a quien sirven, siempre que ellos no formen parte integrante de ésta, porque de lo contrario, es claro que sí serían patrones, no obstante que el gerente tuvo la representación de la empresa o institución bancario respecto de los demás trabajadores, sus relaciones con dicha empresa no son otras que las de un trabajador con su patrón, supuesto que el interesado desempeñó bajo la dirección y dependencia del Consejo de Administración y aún del gerente general, un servicio personal mediante la retribución convenida, dependencia y subordinación que no dejaron de existir a pesar de las facultades directivas del gerente..."

103.- Boletín Judicial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Memorias de la Epoca 3 Tomo IV Sala 4. Pag. 1378.

Respecto del carácter jurídico del gerente, la Suprema Corte de Justicia, después de algunas vacilaciones en sus ejecutorias -- sentó jurisprudencia en el sentido de considerar al gerente como un trabajador, según se desprende de la lectura del apéndice tomo XCVIII, Semanario Judicial de la Federación, tésis 522, -- (104), excepto cuando sea al mismo tiempo socio de la empresa o negociación, por lo que se fundaron en el artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que decía que el gerente en sus relaciones con los demás trabajadores se consideraba como representante del patrón.

Esta doctrina no puede ser admitida, pues el artículo 4o., fija el concepto de patrón y no el de trabajador, no pudiendo apreciarse un giro especial de su expresión para pretender inferir que considera como trabajador a quien está configurado como representante del patrón. Por otra parte, la participación en la sociedad, la posesión de una acción, quizá única, no influye en el carácter de las relaciones del gerente con la sociedad... "tampoco puede considerarse, tal como lo propone Sotero Rogil, -- un mero mandato de negocios jurídico que liga al gerente con la sociedad, porque el gerente no solo se obliga a realizar exclusivamente actos jurídicos, sino que también debe realizar -- hechos materiales.

Rodríguez y Rodríguez (105) considera dicha relación representativa de carácter convencional, pero se equivoca, pues las funciones del gerente no se agotan en la representación.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, fué más lejos que la -

104.- Semanario Judicial de la Federación. Tésis 522. Pag. 104.

105.- Tratado de Derecho Mercantil. Rodríguez y Rodríguez. Pag. 132 y 133.

misma Suprema Corte, al considerar a los gerentes como afilia--
bles al mismo, aunque sean accionistas de la empresa que repre--
sentan, e inclusive, en algunos casos hasta al administrador --
único, considerándolos por tanto con la calidad de trabajadores.

"El Administrador".

El vocablo administración nos conduce a considerar a la gestión
o gobierno de los intereses o bienes.

La ciencia de la administración es el conjunto de reglas para -
gestionar bien los negocios. La administración es también ges-
tión de intereses privados, incluyendo los actos y servicios --
que esta tarea lleva consigo.

Administrar es gobernar, regir, cuidar, manejar bienes, etc. --
las atribuciones de los administradores derivan de los artícu--
los 10, 142, 158 y 173 de la Ley de Sociedades Mercantiles; a -
ellos les corresponde la representación de la sociedad y la di-
rección del negocio, dentro de los límites que les señale la --
escritura constitutiva y los acuerdos de la Asamblea de Accionis-
tas, de los cuales son ejecutores y ante la cual responden de -
sus actos (106).

El carácter jurídico de los administradores se encuentra en la -
Ley, la cual los considera como mandatarios de la sociedad, pu-
es los artículos 142 y 137 al determinar esto, confunden a la -
representación con el mandato y se olvidan de que puede haber -
mandato sin representación; pero los administradores no son man-
datarios y aisladamente no representan a la sociedad, sino que

concurrer a integrar un organo de ella, que es quien goza de las facultades representativas.

El cargo de administrador o consejero es personal, temporal, revocable y remunerado.

Por todo lo anterior consideramos que los administradores son -- trabajadores y gozan de los derechos consagrados en favor de los trabajadores, por la Ley.

"Los Empleados".

además de los auxiliares cuya función se ha caracterizado en los parrafos precedentes, el comerciante suele valerse de un conjunto más o menos numeroso de colaboradores que le prestan servicio de carácter material, correspondencia, publicidad, estadística, etc. La situación de estos trabajadores y sus relaciones con el principal se encuentran reguladas por el Derecho del Trabajo.

El maestro Trueba Urbina (107), nos dice: "En general, son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, con carácter general y, por lo mismo, comprenden a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica y concreta, en el taller, la fábrica, en departamento, oficina, no le dan a tales funciones - el carácter de confianza, según se desprende del artículo 90. de la Ley, a no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales e íntimos del patrón. En consecuencia, las condi

ciones de trabajo y las normas de la reglamentación especial, - en ningún caso privan a los trabajadores de confianza de los derechos que en su favor concede la ley, incluyendo prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas".

Con las consideraciones que dejamos expuestas anteriormente se establece en forma indudable que el trabajador de confianza, - el alto funcionario, el gerente, el administrador, en virtud de la subordinación de trabajo en la que actúan, se encuentran sujetos a la Ley Laboral, igual que los demás trabajadores.

"El Trabajador de confianza en el Derecho Administrativo" (108)

Los trabajadores al servicio del Estado, se encuentran regulados de una manera especial.

Es necesario que enfoquemos el estudio en las actividades de quienes prestan los servicios dentro del gobierno federal.

El régimen estatutario que regula a los trabajadores del Estado, es un tanto cuanto "sui generis", debido a que la Ley Federal del Trabajo, no los comprende en su régimen normativo; la causa de ello es que la administración pública no puede someterse a las disposiciones que se aplican a los particulares, - quienes se mueven por intereses diferentes de los que constituyen las funciones del Estado.

En materia administrativa, la competencia que les corresponde se origina en la división de poderes y de la diferencia que existe entre el titular de un organismo, con el mismo organismo.

Los titulares de la administración se dividen en: altos funcionarios, funcionarios y empleados.

"Altos Funcionarios".

Los altos funcionarios son los que se encuentran señalados en el artículo 108 de la Constitución y dentro del cual se señalan a los Senadores, Diputados, Congreso de la Unión, Magistrados de la Suprema Corte de Justicia, el Presidente, los Secretarios de Estado, el Procurador de la República y los Gobernadores.

"Los Funcionarios".

Los funcionarios son los que asumen su encargo especial señalado por la Ley; el carácter del titular es representativo; el funcionario es intermediario entre los particulares y el Estado.

"El Empleado".

El empleado se encuentra sujeto en forma interna, misma que le permite recurrir únicamente a la formación de la función pública; los empleados sólo guardan una relación interna con el servicio y son auxiliares de los representantes o funcionarios.

Todas las relaciones entre el Estado y los particulares son de carácter público y donde funcionarios y empleados ejercen actividades de competencia que corresponden a las atribuciones del Estado, las cuales son independientes al propio interés particular de los funcionarios y empleados, por lo que pertenecen al Derecho Público.

"La Relación jurídica entre el Estado y sus empleados" (109).

La relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores, surge de la base de tres teorías, que se fundamentan en tres actos jurídicos a saber:

- a).- Como un acto unilateral.
- b).- Como un acto contractual.
- c).- Como un acto condición.

El primer criterio queda descartado, en razón de que el artículo 5o. Constitucional determina que a nadie se le puede obligar a desempeñar un puesto o función determinada sin su voluntad.

El segundo punto puede ser aceptable si partimos del punto de que en el nombramiento de un empleado intervienen dos voluntades, una de ellas es la del Estado que nombra y la otra es la del particular que acepta dicho nombramiento; pero el efecto jurídico que surge consiste en la condición que se hace, de aplicar a un caso individual las disposiciones legales pre-existentes, las cuales de manera abstracta e impersonal señalan derechos y obligaciones de los titulares de los órganos del poder, lo que resulta del acto condición, el cual es el punto aceptable para determinar el origen de la relación de trabajo.

El decreto de fecha 9 de Abril de 1934, limitó las facultades discrecionales del Presidente, para nombrar o remover del puesto a sus empleados; lo que se pretendía con ello, fué darle estabilidad al empleado público, a fin de limitar el capricho y la arbitrariedad. En dicho acuerdo se establecieron los derechos, obligaciones y recompensas para los asalariados del gobi-

erno, por lo que ningún funcionario estatal o empleado, podía ser removido del puesto sin justa causa.

Este documento propició la creación del Estatuto de Trabajadores al Servicio de los Poderes (110) de la Unión el día 5 de Noviembre de 1941; en este reglamento se considera como trabajadores del Estado a toda persona que preste sus servicios, materiales, intelectuales, o ambos, a los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, en virtud de un nombramiento e inclusión en lista de raya.

Este Estatuto establece dos clases de trabajadores: los de base y los de confianza; pero únicamente se encontraban sujetos al mismo los trabajadores de base.

Conforme al artículo 49, fracción II, de la constitución (111), el nombramiento de los funcionarios y empleados públicos corresponde al Presidente de la República, salvo determinación especial que haga la Ley.

El artículo 32 de la misma ley, fundamental, al referirse a los trabajadores de confianza y funcionarios, establece limitación en contra de la voluntad del Ejecutivo, obligando a quien ejerza dicho puesto, a cumplir con una serie de requisitos indispensables, tales como ser mexicano por nacimiento, encontrarse en pleno goce de sus derechos, con 30 años cumplidos, etc.

Lo mismo sucede en los artículos 91, 97, 102 y 76 Fracción II, de la misma Constitución, que además establecen que los altos empleados son nombrados por el Presidente de la República con la

110.- Estatuto de Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

111.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

aprobación del Senado.

En cambio, el Estatuto de los Trabajadores del Estado, faculta a los funcionarios titulares para nombrar libremente a los empleados de confianza y en el caso de los empleados de base, su nombramiento sólo provendrá cuando exista una vacante respecto a los puestos que queden libres una vez corrido el escalafón correspondiente.

El artículo 50. de la Constitución impone las obligaciones correspondientes a los funcionarios y empleados de confianza del Estado, tales como las de prestar el servicio en el cumplimiento de sus funciones en el cargo o empleo, desempeñarlo en forma personal, obedecer las órdenes de los superiores jerárquicos, que en el servicio pongan todo su empeño, capacidad y cuidado necesario; no aceptar otras funciones que resulten incompatibles con las obligaciones a su cargo.

El incumplimiento de tales obligaciones le puede acarrear la responsabilidad civil, penal o administrativa.

La responsabilidad civil resulta si afecta el patrimonio del Estado.

La responsabilidad penal surge en virtud de los delitos que cometa en el ejercicio de las funciones públicas que desempeñe.

La responsabilidad administrativa se refiere a las faltas cometidas por los empleados en el desempeño de sus funciones y las cuales pueden concordar con la responsabilidad civil o penal o con ambas.

Los derechos de los funcionarios y empleados del Estado los podemos resumir en los siguientes:

- a).- El derecho al cargo o empleo; muchos autores consideran que no debe considerarse como tal, pues ello no es un bien, sino que es una esfera de competencia la cual no se encuentra dentro del comercio.
- b).- El derecho al ascenso.
- c).- El de percibir el sueldo.
- d).- El de beneficiarse con las prestaciones establecidas en la Ley.
- e).- El de la jubilación y la pensión.

Por último, analizaremos lo que la Suprema Corte de Justicia, a firma sobre quién es empleado de confianza del Estado, en su tésis 1431, Pag. 662 del Semanario Judicial de la Federación, nos dice:

"Son trabajadores del Servicio del Estado, de Confianza, los -- que ocupan plazas creadas por el Decreto del 14 de Octubre de -- 1943".

Dicho Decreto, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 3 de Diciembre del mismo año, creó algunas plazas, las cuales en su artículo 2o. expresa que para los efectos del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión quedaban catalogados como de confianza."

Por todo lo expuesto, podemos comprender que serán trabajadores de confianza dentro de la administración pública, aquellos trabajadores que se encuentren dentro de la clasificación que les

dá el artículo 20. de dicho Decreto.

"Características o Cualidades de los Trabajadores de Confianza".

Primeramente, del análisis que hagamos del artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo, comprenderemos cuáles deben ser los requisitos que debe de tener un trabajador por ser considerado como de confianza, por lo que en primer lugar debemos analizar cuáles son las cualidades que debe reunir para ser considerado como trabajador y posteriormente analizaremos las causas que le otorga la categoría que le da la confianza.

El artículo antes mencionado nos dice:

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

"Para efectos de esta disposición se entiende por trabajo, a toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio".

Como cualidades generales que debe tener el trabajador, señalamos las siguientes:

- a).- El trabajador debe ser una persona física, no moral.
- b).- Que el patrón puede ser una persona física o moral.
- c).- Que el servicio prestado por el trabajador tiene que ser en forma personal.

Esto lo exige tanto la doctrina como la Ley, ya que si la prestación fuera de un tercero surgiría la figura del intermediario.

d).- El trabajo debe ser subordinado. Este punto ha sido - el más discutido por muchos autores, los cuales alegan que esto no corresponde a la realidad actual, ya que esta determinación de subordinación del trabajo proviene de la Edad Media, en donde el señor feudal efectivamente mantenía una relación subordinada con respecto a sus trabajadores.

e).- El servicio prestado puede ser material o intelectual, o de ambas clases.

Ahora bien, ya que hemos analizado las características de los trabajadores en general, mismas que le corresponden al trabajador de confianza, por tener tal categoría, podemos pasar a determinar las de este último en forma específica.

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido la tesis que en (112) el amparo Directo 24/944/2a. Francisco Cano en que dice: "Los empleados de confianza sí son trabajadores, por las funciones que desempeñen de carácter general y por las cuales reciben a cambio, el pago de un salario".

El maestro Alberto Trueba Urbina (113) nos determina lo siguiente:

"Los trabajadores de confianza son sujetos del Derecho del Trabajo, aún cuando por razón de sus labores no sientan las mismas inquietudes y anhelos de la clase obrera y por cuyo motivo se les considera de "cuello alto".

La característica que nos proporciona este autor, no es del todo correcta, pues si bien es cierto que el trabajador de confianza

112.- Boletín Judicial de la S. Corte de J. de la Nación. Tomo IV Epoca 5. Sala 4. Pag. 1532.

113.- Obra citada. Trueba Urbina Alberto. Pag. 193.

za es un trabajador, por otra parte tiene las mismas aspiraciones que los demás trabajadores, al igual que los derechos que gozan aquellos.

La única diferencia entre los trabajadores de confianza con los demás trabajadores, es la referente a los ideales, los cuales -- por el grado de preparación y educación, varían.

"Características y Cualidades de los Trabajadores de Confianza".

- 1.- Deben ser personas físicas, pues las funciones que determina la ley son para el individuo y no para el grupo.
- 2.- Están sometidos a un régimen especial que les permite diferenciarse de los demás trabajadores.
- 3.- Su categoría depende de la naturaleza de sus funciones y no de la determinación que se le dé al puesto.
- 4.- No pueden pertenecer al Sindicato de los demás trabajadores de la empresa.
- 5.- No pueden intervenir en el recuento de los demás trabajadores de la empresa que se encuentren en huelga.
- 6.- No pueden ser representantes de los trabajadores en los órganos establecidos por la ley.

En consecuencia, las condiciones de trabajo y las normas reglamentarias de los trabajos especiales, en ningún caso privan a los trabajadores de confianza de los derechos que en favor de ellos ha otorgado la ley y dentro de los cuales podemos incluir el pago de horas extras, protección al salario y otras prerrogativas.

"Limitaciones"

No existen limitaciones en la ley, para poder llegar a un puesto de confianza, sino más bien depende de las partes contratantes; por una parte la confianza depositada en el sujeto y por la otra, el deseo de superación, honradez y habilidad en el desempeño de la función.

Unicamente en algunos casos quedan exceptuadas de los puestos de confianza las mujeres, cuando los trabajos sean peligrosos o rudos y los menores de edad; la idea del Constituyente fué proteccionista.

"Las obligaciones de los Trabajadores de Confianza".

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (114) determina -- dos obligaciones fundamentales a cargo de los trabajadores y patronos en general y son; la prestación de un trabajo y el pago de un salario, mismos que, juntos, son los elementos que determinan la relación de trabajo, fuente indudable de todas las obligaciones y derechos laborales.

Las obligaciones pueden ser principales o derivadas; como obligaciones principales tenemos:

- a).- La obligación de prestar el trabajo, debiendo ser dicha -
prestación:
 - 1.- En forma personal.
 - 2.- En forma eficiente; esta característica da la base para la obligación derivada y dentro de la cual tenemos:
- b).- El pago del salario, cosa que según observamos se deriva -

114.- Nueva Ley Fed. del Trabajo. Alberto Trueba U. y Jorge -
Trueba B. Pag. 27.

del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Para fijar el importe del salario debe tomarse en cuenta la cantidad y calidad del trabajo".

Las obligaciones derivadas del trabajador, son las que determinan la forma como debe prestarse el trabajo.

Debido a la íntima relación que existió entre el Derecho Civil con el Derecho del Trabajo, muchos de los elementos obligacionales civilistas pasaron al Derecho del Trabajo; pero otros muchos desaparecieron, como fué el caso del Derecho de Fidelidad, mismo que proviene de épocas remotas.

Las obligaciones a cargo del trabajador que más nos interesan son las que la Ley Laboral consagra en su artículo 134, mismo que analizaremos en seguida. Aunque esta norma no está dedicada exclusivamente a los trabajadores de confianza, se les aplica en virtud del ámbito general de este precepto.

"Son obligaciones de los trabajadores":

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representantes, a cuya autoridad están subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

- V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir al trabajo.
- VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio.
- VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas o los intereses del patrón, o de sus compañeros de trabajo.
- IX.- Integrar los organismos que establece esta ley;
- X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- XII.- Comunicar al patrón o a su representante las diferencias que se adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, de los productos a cuya elaboración

concurran directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, - así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

"Obligaciones de los Trabajadores de Confianza".

Las obligaciones de los trabajadores de confianza se pueden resumir de la siguiente manera:

1.- La obligación de no divulgar los secretos de la empresa. Esta obligación nace en virtud del contacto tan estrecho que guarda el trabajador con el patrón, el cual le ha otorgado su confianza haciéndole partícipe de sus secretos de elaboración y mejoras en cuanto a la fabricación y política interior, razón por la cual el trabajador no tienen ningún derecho para divulgarlos.

El uso indebido de tales secretos le puede acarrear no sólo la pérdida de su trabajo, sino todas las que acaree el hecho delictuoso que se encuentra al aprovecharse de un derecho ajeno que no le pertenece.

El trabajador de confianza no sólo disfruta de la confianza que el patrón ha depositado en él, sino que también tiene la obligación y responsabilidad de desempeñar eficientemente su puesto, dentro del cual depende una serie de secretos de cuya divulgación se juega la pérdida de la confianza.

2.- La obligación de no concurrencia. Es el punto de partida para el estudio de esta obligación nos remite a la Constitución, en donde la libre concurrencia constituye uno de los derechos fundamentales del hombre; pero de cuya limitación dependen los derechos de un tercero.

En cuanto al problema que se presenta por la competencia desleal, la Suprema Corte, el día 3 de abril de 1935 (115) en el Semanario Judicial de la Federación, en su tomo XLIV, emitió el siguiente criterio jurisprudencia:

"El hecho de que un trabajador haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero-patronal basada en la confianza".

En el año de 1965 la Corte introduce una nueva tesis, la cual le vino a causar daño a los trabajadores; se publicó en el Semanario Judicial de la Federación, en la 5a. parte pag. 90 y dice:

"La consideración de que un obrero haga competencia a su patrón estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero-patronal basada en la confianza".

Muy criticada ha sido esta tesis, pues el legislador pretendía abarcar sólo a una clase de trabajadores y su mayor equivocación fué haberse salido de la materia de la competencia desleal y entrar al de la prestación de servicios.

3.- Las obligaciones humanitarias.- Con este nombre se designa a los auxilios que deben prestar los trabajadores en cualquier tiempo que se necesiten y los cuales se originan por los siniestros y riesgos que hacen peligrar el interés obrero-patronal.

4.- Obligaciones Morales y Sociales.- El artículo 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo enumera algunos principios de esta clase, como los de no cometer actos inmorales; no concurrir en estado de embriaguez a la negociación; guardar las buenas maneras y costumbres durante las horas de trabajo.

5.- Otras obligaciones que los mismos artículos 134 y 135 mencionan, como son los cuidados de las herramientas, no usarlas para fines propios, etc.

"Disolución de la Relación Jurídica del Trabajo de Confianza".

Comenzaremos por decir que existen dos formas para romper el vínculo jurídico que une al trabajador con el patrón y son la terminación y la rescisión de la relación jurídica del trabajo.

Las causas para disolver las relaciones de trabajo, pueden provenir:

a).- De la voluntad del patrón, cuando existe una causa justificada, la que es indispensable, pues sin un buen argumento que justifique el término de la relación de trabajo, el patrón estará obligado a la indemnización o a la reinstalación del trabajador en su puesto.

La causa anteriormente señalada toma el nombre en el derecho de rescisión, la cual puede ser justificada o injustificada.

Por rescisión debemos entender a la disolución de la relación jurídica de trabajo, decretada por una de las partes, cuando la viola gravemente sus obligaciones.

El maestro Trueba Urbina (116) nos dice: "El vocablo rescisión 116.- Obra citada. Comentarios a la Ley. Trueba Urbina A. Pag. 39.

es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado "A", fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido".

De lo visto con anterioridad comprendemos que la rescisión es un derecho en favor de las partes, en el caso que alguna de ellas incumpla las obligaciones pactadas.

La ley ha fijado una serie de causas para que se de la rescisión, mismas que pueden ser imputables o no al patrón y que los artículos 46 y 56 de la Ley Federal del Trabajo pormenorizadamente determinan.

Los principios fundamentales para que la rescisión se origine son:

- a).- que exista un acto u omisión imputable a uno de los sujetos.
- b).- El incumplimiento u omisión debe ser naturaleza grave, por lo que el incumplimiento debe referirse en cuanto a la obligación principal y no en cuanto a los errores propios debidos a la naturaleza humana del hombre.
- c).- que se trata de un acto físico humano que podía haberse evitado.
- d).- De la voluntad de las partes, cuando existan causas que hagan imposible continuar la relación jurídica de trabajo.

A esta forma se le denomina jurídicamente terminación de la relación jurídica de trabajo y se encuentra comprendida en los artículos 53 al 55 de la Ley Federal del Trabajo.

Como principios fundamentales de la terminación, podemos enunciar los siguientes:

- a).- Que surge del acuerdo de los sujetos.
- b).- Que proviene o se origina de un hecho debido a la fuerza mayor y al caso fortuito.
- c).- Que dicho hecho hace imposible la continuación del trabajo.
- d).- Surge únicamente a cargo del patrón la carga de la indemnización y el pago de las demás prestaciones.

"La Pérdida de la Confianza como elemento para la rescisión de la relación jurídica del trabajo de confianza".

Se le otorga al patrón la facultad de rescindir la relación de trabajo, siempre que exista un motivo razonable, y dentro de cuyo caso tenemos a la pérdida de la confianza, no importando la causa que lo haya originado, lo cual quiere decir que las causales para la rescisión del contrato de trabajo y de la misma relación de trabajo de la misma manera se explican a los trabajadores de base.

Fué la ley de 1931 la que en su artículo 126 Fc. X, creó como causa especial de la terminación de las relaciones de trabajo, a la pérdida de la confianza.

Lo que pasó es que tanto Abogados como Empresarios discutieron, con el fin de que la Junta de Conciliación determinara el significado del término. Los laudos de la Junta valoraban la cuestión como subjetiva, por lo que los patrones no estaban obligados a probar el acto o motivos que originaban la pérdida de la confianza.

El maestro Trueba Urbina (117) nos dice: "Esta disposición coloca al empleado de confianza en calidad de esclavo, porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo dependiente del patrón, complementada por indicios ad hoc, dará margen a que se le rescinda con facilidad su contrato de trabajo; de manera que a partir de esta ley corren gran riesgo los trabajadores de confianza, no sólo porque la ley propicie la esclavitud moderna del mismo, sino por las interpretaciones a que dará lugar".

El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo nos habla de la pérdida de la confianza, más no nos dice que circunstancia ha de darse ésta, por lo que se comprende que queda al arbitrio del patrón el poder determinar cuándo le ha perdido la confianza a un trabajador, cosa que va en perjuicio del mismo trabajador, pues bien puede el patrón desear correr a un trabajador achacándole como causa la pérdida de la confianza, cosa que resulta arbitraria y sin fundamento.

La Suprema Corte, con el fin de evitar las injusticias ha tratado de determinar lo que se debe entender por pérdida de la confianza. A continuación analizaremos algunas tesis jurisprudenciales emitidas por el Máximo Tribunal (118).

Tesis 3 de mayo 1935 6731/34/3a. Alberto Galván. "Es verdad que la confianza es en gran parte un elemento subjetivo, pero también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas no puede quedar de manera absoluta al arbitrio de una sólo de las partes, pues de ser así, la validez y el cumplimiento

117.- Obra citada. Trueba Urbina Alberto. Pag. 382.

118.- Semanario Judicial de la Federación. Tomo XLVII. Pag. 3824

to de las obligaciones, dependería de la voluntad de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales que dominan la materia de obligaciones y contratos, ya que por otra parte, tratándose del Derecho del Trabajo, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas, - todo lo cual indica que no basta una simple estimación subjetiva y que no es posible, como lo pretende la empresa, asimilar la -- confianza a que se refiere la fracción X del artículo 126, a un sentimiento de simpatía o antipatía, porque el objeto fundamen-- tal del Derecho del Trabajo consiste en garantizar a los trabaja-- dores contra esos sentimientos de la clase patronal.

En consecuencia, no basta la simple declaración del patrón para que el contrato termine, lo que tampoco quiere decir que dicha terminación sólo será posible en los casos del artículo 121, de la Ley Federal del Trabajo, porque de aceptarse esta última con-- clusión la fracción X del 126 resultaría inútil.

Es pues indispensable concluir, que la pérdida de la confianza -- es causa de terminación del contrato, cuando existan circunstan-- cias, que sin consistir en las causas señaladas en el artículo -- 121, sí sean motivo bastante para que, tomando en cuenta la si-- tuación particular de estos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, ameriten la separación del trabajador".

Amparo 3 de julio 1943, Fernández Roberto (119), Semanario Judi-- cial de la Federación, tomo XXVIII pag. 2167. "Confianza signi-- fica entregar a una persona alguna cosa, basta participe de sus --

secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización, de la misma manera que el sujeto principal es decir, que ejerza funciones directivas o administrativas en nombre del patrono y que por su carácter legal sustituya a éste o a quien represente. Para adquirir la confianza, se requiere la verificación de varios hechos de parte de un individuo, que engendre necesariamente en el ánimo de otros, la idea de confiar, siendo necesario un procedimiento psicológico en la mente de un sujeto, que lo orille a depositar esta confianza en determinada persona; ahora bien, de igual modo que aquélla se adquiere, puede perderse debido a la realización de actos que induzcan a pensar que los ejecutados por el individuo en que se depositó la confianza son lesivos a los intereses patrimoniales, personales, o de cualquier índole del sujeto o principal".

Esta tesis contradictoria, hizo que la Suprema Corte estableciera jurisprudencia en firme (120)

"No asignándose en el artículo 123, fracción XXI de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada; no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido".

Con lo anterior surgió una nueva controversia en el Derecho, ya que no sólo existían los objetivistas y los subjetivistas de la pérdida de la confianza, sino que también surgieron los que son partidarios de la rescisión de la relación de trabajo y los de

la terminación de trabajo.

La Comisión Redactora de la nueva Ley rechazó la idea de terminación de la relación de trabajo, porque ello suponía un acto ajeno a la voluntad del trabajador, o del patrono y en cambio se aceptó la tesis de la rescisión en el artículo 185, que a la letra dice: "Si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión".

Con lo que comprendemos que el trabajador de confianza que sea separado de su trabajo podrá ejecutar las acciones de reinstalación o el pago de la indemnización.

La pérdida de la confianza no significa una falta que amerite -- la rescisión de la relación jurídica de trabajo ordinaria, ya -- que el artículo 186 de la Ley Laboral, así nos lo determina, --- pues si el trabajador de confianza, fué promovido de un puesto - de planta, puede volver a él, salvo que exista una causa justifi cada para su separación de la empresa.

El Código de 1970, no hace una enumeración de los motivos razo-- nables que originan la pérdida de la confianza y mucho menos nos proporciona una definición, cosa indebida, ya que con ello dejó la Junta de Conciliación y Arbitraje la determinación de tal cosa.

No obstante esta omisión del legislador, éste dejó una constan-- cia para justificar esto y en la exposición de motivos nos encon tramos lo siguiente:

"Debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir razonablemente al hecho de la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley" (121).

El criterio seguido, a mi manera de ver fué errónea, pues si bien en un principio estoy de acuerdo con la teoría objetivista de la rescisión, no veo por qué la Comisión sólo en parte siguió -- tal tendencia, pues sólo se dedicó a declarar su simpatía a la rescisión, en el caso de la pérdida de la confianza y no dejó -- bases seguras que permitieran a la Junta determinar objetivamente si procede o no a calificar si un sujeto ha perdido la confianza de su patrón; con ello se cae indudablemente en un criterio subjetivista, depositando un carácter calificativo en el Tribunal Laboral y no en la Ley; en donde se fundan los criterios en situaciones puramente subjetivas.

C A P I T U L O V.LA SITUACION JURIDICA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL CON-
TRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

- a).- Manifestación de la voluntad.
- b).- Capacidad.
 - 1.- De goce.
 - 2.- De ejercicio.
- c).- Objeto.
 - 1.- Clase de trabajo.
 - 2.- Duración de la jornada.
- d).- El salario.
- e).- Prestaciones.
 - 1.- Vacaciones.
 - 2.- Gratificaciones.
 - 3.- Otras.
- f).- Conclusiones sobre el mismo.

El contrato individual de trabajo lo podemos definir como:
"El acto jurídico entre un sujeto denominado trabajador y otro denominado patrón, por medio del cual se obligan el primero, a prestar sus energías, físicas, o sus cualidades intelectuales y el segundo, a dar a cambio de ello una remuneración cierta en dinero".

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define al contrato individual de Trabajo en su párrafo segundo, en donde nos dice:

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

De las definiciones anteriores pasaremos a compararlas en cada uno de sus elementos con el trabajador de confianza.

Nos dice el maestro Mario de la Cueva (122) que el capítulo del trabajador de confianza se inicia con una hermosa declaración: "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

El legislador quiso dejar una medida de seguridad al emitir este precepto, debido a que este tipo de trabajo se encuentra sujeto a la relación individual de trabajo y por consecuencia, es donde mayor importancia cobra el contrato individual de trabajo.

El contrato de los altos empleados se identifica en gran parte

con el de prestación de servicios profesionales. Es un contrato "intuite personae", porque depende de las cualidades personales de los celebrantes; esto es un error, ya que el Derecho del Trabajo es un derecho de clase y debe entrañar una protección al trabajador.

"MANIFESTACION DE LA VOLUNTAD"

Como punto preliminar del mismo capítulo, podemos decir que en este tipo de relaciones del trabajo de confianza, es sumamente importante el elemento denominado "Manifestación de la Voluntad", en forma expresa o tácita; de ahí el por qué juega un papel tan importante, sirviendo al contrato individual de trabajo como un indicio para desentrañar la intención de las partes que participan en él y que fué anterior a la prestación de los servicios calificados por la Ley como de confianza, o determinados en tal forma en el contrato colectivo.

El artículo 182 presupone que las condiciones de trabajo en el contrato del trabajo de confianza, deben de contener las mínimas legales desde el momento en que se ponen de acuerdo las partes, de tal manera que prevalezca el principio de igualdad.

De ello nos percatamos de la importancia que tiene el trabajo de confianza al perfeccionarse mediante un contrato de trabajo, pues éste viene a crear definitivamente el vínculo jurídico por el cual el trabajador de confianza se obliga a prestar un trabajo, a partir de la fecha que se estipule y el patrono se obliga a pagar el salario desde el día en que se inicie la prestación.

De esta manera este elemento subjetivo y psicológico queda manifestado al mundo exterior por medio de un contrato escrito que determine la intención de los contratantes.

"LA CAPACIDAD".

Como es bien sabido por nosotros existen dos tipos de -- capacidades, la de goce y la de ejercicio; pero para la contrata-- ción del trabajo de confianza se requiere de la capacidad del ejer-- cicio que presupone varios puntos.

a).-- La edad mínima.

Desde mediados del siglo pasado se vió la necesidad de li-- mitar y, en algunos casos, prohibir el trabajo de los menores de e-- dad.

La prohibición impuesta a los patronos por nuestra Cons-- titución, a fin de no utilizar a los menores de 14 años, no nos -- plantea el problema en cuanto a la incapacidad, sino que sólo es -- una medida proteccionista de la niñez. La Ley no señala la forma especial para otorgar al menor de 16 años la autorización para el trabajo, aún a pesar de que los menores que se encuentren prestan-- do sus servicios sin la autorización de sus padres o tutores, no -- podrán ser separados de su trabajo, puesto que ninguna Ley faculta tal actitud, por lo cual muchos menores de edad, aún a pesar de -- que para el derecho en general no gozan de ejercicio para el dere-- cho del trabajo, sí tienen tal capacidad y por ende pueden cele--- brar contratos de trabajo.

Resto a la capacidad del maestro Mario de la Cueva (123) nos dice:

"La capacidad de las personas que intervienen en una relación de trabajo suscita problemas diversos según se considere la condición de los trabajadores o la de los patronos.

Por otra parte la nueva Ley, igual que la de 1931, se ocupa únicamente de los primeros, en su artículo 23."

Existe una limitación en la capacidad para celebrar contratos en cuanto se trate de trabajadores extranjeros, los cuales no podrán ser admitidos en contrato de los nacionales.

"La ausencia de vicios en el consentimiento".

La Ley de 1931, contractualista por excelencia, fué la que puso la base para las relaciones honestas y de buena fe; la nueva Ley del Trabajo, en sus artículos 47, fracción I y 51, Fracción I, autorizan la rescisión de las relaciones de trabajo, por el dolo del trabajador o del patrón que indujo a engaño. Los trabajadores de confianza, en su relación laboral, necesitan de la buena fe de las partes por el vínculo jurídico un tanto cuanto subjetivo que les une y del cual depende la relación de trabajo; ahora bien, en el caso de la ilicitud de las actividades, la confianza no puede cubrir a los actos ilícitos del patrón, pues no es excluyente de responsabilidad, con lo que el trabajador de confianza que guarda secretos, o es partícipe de los actos delictivos de su patrón o se convierte en su cómplice.

"El Objeto".

El objeto del trabajo de confianza se encuentra determinado en la enumeración de las funciones e importancia de los ser-

vicios que se vayan a prestar y los cuales no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Nos dice el maestro Trueba Urbina (124) que las funciones señaladas deben comprender a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, departamento u oficina, no les darán a tales funciones el carácter de confianza.

De lo que deducimos que el objeto del contrato del trabajo de confianza será la determinación que se haga de las funciones a desempeñar y no del calificativo que se le de al puesto, así como de las prestaciones que se establezcan, como son la prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas.

"La Forma"

Desde la Ley de 1931 prevalecía una tendencia formalista que según opinión de algunos autores indujo a múltiples injusticias.

La Nueva Ley del Trabajo descartó la exigencia en cuanto a la formalidad, logrando asentar la validez en el simple hecho de la prestación del trabajo.

En el caso de los contratos individuales del trabajador de confianza en la Ley de 1931, según se desprende del artículo 23, todos los contratos de trabajo debían constar precisamente por escrito; pero postulaba también al contrato verbal, el cual se probaba por la declaración de dos testigos que debían ser trabajadores del mismo patrón.

124.- Obra citada. Trueba Urbina Alberto. Pag. 211.

Pero un punto muy importante era el de la presunción del contrato, ya que a falta de estipulaciones expresas del contrato, la prestación de servicios se entendería regida por la Ley y por las normas que le son supletorias; pero finalmente, el artículo 31 decretó lo siguiente: "La falta de contrato escrito, o de alguno de los requisitos que debían contener, no priva al trabajador de los derechos que le concede la ley y el contrato, pues se imputará al patrón la falta de formalidad".

De lo anterior, la doctrina pretendió hacer una clasificación del contrato de trabajo.

a).- Es un contrato consensual, porque la forma escrita no es un requisito de existencia o validez, sino sólo un medio de prueba.

b).- El contrato es sólo un medio de prueba que justifica la acción del trabajador al poder señalar las condiciones de trabajo.

c).- La falta de contrato no priva al trabajador de sus derechos ni le impide ejercitar la acción, pues en el caso de que falte, se le imputa al patrón.

La nueva Ley determina en su artículo 24 que: "Las condiciones de trabajo deben hacerse por escrito cuando no existan contratos colectivos". La disposición anterior se debe a que el legislador pensó que en los contratos colectivos ya se encuentran las condiciones del trabajo general, pasando a ser el requisito de escritura del contrato como elemento de relación, cosa que así de-

terminan los artículos 24 y 25 de la citada Ley.

Todo contrato individual del trabajo escrito, debe contener los requisitos que enuncia el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo y al cual deben incluirse determinados elementos a -- fin de que surja el elemento perfeccionista de la relación de trabajo.

En el caso del trabajo de confianza es indispensable de terminar:

- 1.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y el patrón.
- 2.- Determinar la duración de la relación de trabajo, - que bien puer por tiempo determinado o ideterminado.
- 3.- Determinar las funciones o servicios que se traten y su carácter de ser generales.
- 4.- El lugar donde se presta el trabajo de confianza.
- 5.- Duración de la jornada de acuerdo con la Ley.
- 6.- La forma de pago y el importe del mismo servicio, - así como su periodicidad y demás relativas al mismo.
- 7.- Demás prestaciones que otorga la Ley o el patrón a los demás trabajadores, tales como vacaciones, aguinaldo, descansos, etc.

"La Duración de la Jornada".

El trabajador de confianza y el patrón quedan sujetos a las disposiciones que para el caso ha determinado la Ley Federal del Trabajo y la Constitución, para la duración de la jornada de trabajo y la cual se encuentra determinada dentro de los artículos 58 al 68 de la misma Ley.

"El Salario" (123 bis).

El único patrimonio con que cuenta el trabajador, es su salario para cumplir con su misión; el salario debe satisfacer con amplitud las necesidades de toda índole del trabajador; así, el salario es "La justa retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El salario se encuentra integrado por todos los principios económicos, a fin de que el trabajador reciba a cambio de su trabajo esa justa retribución que nos señala la Ley. El salario se encuentra constituido en su esencia por todas las prestaciones económicas que constituyan un ingreso para el trabajador, tales como la gratificación, percepciones extraordinarias fijas, primas, comisiones y todas aquellas cosas que se entregan al trabajador a cambio de su trabajo. Esto lo ha considerado la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 82 y 84.

De acuerdo con el artículo 127, fracción II, de la misma Ley, los trabajadores de confianza no tienen los mismos derechos que los demás trabajadores; de igual manera lo dispone la fracción IX del artículo 123 Constitucional.

123 bis. Obra citada. De la Cueva Mario. Pag. 290.

Cualquiera que sea la jerarquía de un trabajador de --- confianza, su salario reúne las mismas características que el salario de los demás trabajadores, tal como lo establece la Ley en el artículo 82.

El salario del trabajador de confianza deberá determi-- narse atendiendo a las cantidades que reciba en forma semanal o -- quincenal, más todas las demás prestaciones que reciba por servi-- cios prestados y de lo cual excluimos a las cantidades que le son entregadas como gastos para el desempeño de sus funciones. Esto lo subrayamos, pues en la práctica a muchos trabajadores de confi-- anza se les entregan cantidades de dinero a fin de que puedan cum-- plir con la función que se les ha encargado y las cuales no for-- man parte de su salario.

El Salario Mínimo del Trabajador de Confianza.

El trabajador de confianza goza de las protecciones que la Ley otorga al salario mínimo.

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo y la cual debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a sus hijos la educación obligatoria.

De acuerdo con el artículo 35 de la Ley, se establece -- que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley".

Para fijar el salario se tomará en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

"Corresponde al trabajador de confianza y al patrón fijar el importe del salario de común acuerdo, sin violar las disposiciones sobre salarios mínimos legales y sin contravenir los principios de "salario remunerador" y de "igualdad de salario".

Lo referente al principio de salario remunerador, significa que el salario mínimo es la remuneración del trabajo más simple y menor calificado, por lo que resumimos diciendo que el salario mínimo del trabajador de confianza debe ser superior al que señala la Ley, en virtud de que las funciones señaladas por la Ley son las que alcanzan el más alto grado de especialización dentro de la empresa.

Por lo que de acuerdo con este principio, toda divergencia sobre el monto del salario de un trabajador de confianza deberá someterse al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de que ellas sean las que decidan.

En cuanto al principio de igualdad que consagra la fracción XI del artículo 50. y el mismo 86 de la Ley, nos dice el maestro Mario de la Cueva (124): "El principio de igualdad que consagra el artículo 86 de la Ley, que nos dice que a trabajo igual debe corresponder salario igual, no puede aplicarse a muchos de empleados de confianza y sobre todo a los funcionarios, como son los de Director, Gerente, etc., porque su remuneración toma en cuenta elementos subjetivos. Sin embargo, dicho principio anteriormente enunciado, siue teniendo validez, porque habiendo dos geren

tes o directores que realicen las mismas funciones, cuando el -- salario se fije en forma diversa podrán demandar la nivelación -- de los mismos, de acuerdo con lo que señala el principio de igualdad!"

Más adelante el maestro de la Cueva nos dice: (125).

"La forma de fijar el salario del trabajador de confianza, se desprende de los artículos 83, 257, 270, 286, 294 y 306, y se le computa no en virtud de la confianza, pues ésta subjetivamente vale millones, ya que para una empresa, una fórmula, un procedimiento, son secretos en donde se juega mucho dinero; en -- cuanto a la confianza por parte del trabajador es invaluable, ya que ella depende de la honorabilidad de los mismos, la cual no -- puede ser objeto del salario de un trabajador de confianza; dicha determinación debe hacerse de acuerdo con los principios de:

- 1).- Unidad de Tiempo.
- 2).- Calidad de Obra.

El salario por unidad de tiempo es el conocido por "salario por día" y se fija en función directa de la jornada de trabajo, bien sea que se exprese por jornada diaria, semana o mes.

Este sistema es el más antiguo y el más simple; su característica es la falta de una tarifa específica para controlar el volumen de trabajo que se deba producir y el cual, en la mayoría de los casos, es fijado por los patrones.

El salario que se fija por la calidad de la obra es el que toma como base no tan sólo la cantidad, como la calidad, por

lo que este salario va en función directa a la habilidad, inteligencia y responsabilidad del trabajador.

De todo lo anteriormente expuesto nos concretamos a decir que el trabajador de confianza goza de las protecciones y requisitos que debe reunir el salario, como son el de pagarse en -monera de curso legal, igualdad en el salario, plazos para el pa-go del salario, lugares para el pago del salario, salario mínimo y las protecciones al mismo.

"La Participación de los Trabajadores de Confianza en la Utilidades de las empresas".

El artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo a la vez nos dice: "Los trabajadores participarán en las utilidades de -- las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en - las Utilidades de las Empresas.

El artículo 127, en sus fracciones I y II nos dice:

"El Derecho de los Trabajadores a participar en el re-
parto de las utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I.- Los directores, administradores y gerentes genera-
les de las empresas no participarán en las utilidades:

II.- Los demás trabajadores de confianza participarán -
en las utilidades de las empresas; pero si el salario que perci-
ben es mayor del que corresponda al trabajador de planta de mas

alto salario dentro de la empresa, se considera este salario --
aumentado en un veinte por ciento, como el salario máximo.

El maestro Mario de la Cueva nos dice: (126)

El artículo 127 excluyó del derecho de concurrir al -
reparto de la utilidad obrera a los directores, administradores
y gerente generales. La causa de ello fué que si el derecho --
del trabajador es en verdad un derecho de clase y si bien los -
gerentes, directores y administradores de acuerdo con la juris-
prudencia de la Suprema Corte forman parte de la clase trabaja-
dora, esto no es así, pues ellos pertenecen a la clase denomina-
da de trabajadores de confianza, por lo cual se llegó a la con-
clusión de que los horarios no guardan proporción con los sala-
rios de los trabajadores, así como también que reciben anualmen-
te una alta compensación o gratificación, razón por la cual fue-
ron excluidos".

En la fracción II, se limita en cuanto al porcentaje
de la participación del trabajador de confianza, en virtud de -
que toma como base el salario del trabajador de planta de más -
alto salario; ello se debió a las múltiples quejas de los sindi-
catos de los trabajadores, en el sentido de que los trabajado-
res de confianza fuesen de tal manera elevados que absorbieran
una proporción muy alta de las utilidades, quejas que las lleva-
ron a justificar la limitación en un párrafo de la exposición -
de motivos".

El artículo 127 dispone, a fin de evitar los abusos que

126.- Obra citada. De la Cueva Mario. Pags. 436 y 336.

se han cometido en diversas ocasiones, que si bien los trabajadores de confianza tienen que concurrir al reparto, su participación debe ser limitada. A este fin se tomó como salario máximo el que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, aumentando éste en un veinte por ciento.

El maestro Trueba Urbina (127) rechaza tajantemente - las reformas hechas al artículo 123 en su fracción IX, debido a que éstas no favorecen a la clase trabajadora y si bien fomentan al capitalismo, por lo que respecta a la participación de utilidades, piensa el autor que todos los trabajadores deben concurrir al reparto de las utilidades, divididas entre el total de los mismos.

Cosa que nosotros apoyamos, no por seguir una postura doctrinal determinada, sino porque en base en la Ley es como debe obrar el jurista y no conforme a los intereses económicos o políticos de una clase, pues de lo contrario, el pensamiento -- del Constituyente queda desvinculado de la necesidad de una época y de la causa de un movimiento como fue el revolucionario.

Consideró injusto el criterio que obedeció cada uno - de los miembros de la comisión de la Nueva Ley, debido a que sólo escucharon a un sector, que es el que se encuentra agremiado y no partieron de una base jurídica, que era la de la misma --- Constitución, la cual fundaba y no distinguía entre trabajadores en general y trabajadores de confianza.

127.- Obra citada. Trueba Urbina Alberto.

Si el trabajador de confianza aporta esfuerzos para lograr fines de la empresa, no debe la Ley reglamentaria en contraposición a lo dispuesto por la Constitución, limitar el derecho de estos trabajadores, por lo que debían recibir los beneficios completos por el empeño y esfuerzo desarrollado, a fin de lograr beneficios para la empresa o establecimientos.

"Otras Prestaciones en Favor de los Trabajadores de Confianza".

De acuerdo con los artículos 84 y 182 de la Ley, se establecen los fundamentos para los trabajadores de confianza - el goce no sólo de las prestaciones que les otorga la Ley, sino también de las que gozan los demás trabajadores en puestos semejantes dentro de la empresa, por lo que no puede renunciar a -- los mismos, aunque así lo hayan pactado en el contrato individual de trabajo, pues de acuerdo con la fracción XXVII, inciso "h", se estipulan como nulos.

La ley ha constituido como ventajas y prestaciones en favor de los trabajadores en general:

- a).- El septimo día y días de descanso obligatorio.
- b).- Vacaciones.
- c).- Tiempo extra.
- d).- Aguinaldo.
- e).- Prima de antigüedad.
- f).- Habitación para los trabajadores.
- g).- Indemnizaciones.

De lo anterior se desprende que el trabajador de

confianza en su calidad de trabajador, tiene derecho a gozar de estas prestaciones que la compañía otorgue a trabajadores de su categoría, como son las prestaciones debidas a la jubilación, - pago total de las cuotas seguro social, seguro de vida, días de descanso, etc.

Una vez analizados cada uno de los elementos que integran el contrato individual de trabajo y viendo la necesidad -- que existe de que las relaciones de trabajo se perfeccionen mediante un contrato por escrito, es necesario que en el caso de las relaciones de los trabajadores de confianza se perfeccionen de igual manera, pues de lo contrario el patrón sólo estaría obligado a lo determinado por la Ley, y no a lo que tanto él como sus trabajadores acordaron verbalmente. El contrato escrito para el trabajo de confianza es indispensable debido a que los puestos eran desempeñados por el trabajador necesitan que sean determinados, así como el salario a los mismos.

El contrato individual de trabajo en su régimen de -- derecho individual envuelve a todos los trabajadores, inclusive a los de confianza y les protege en contra de la explotación -- patronal.

Su importancia es fundamental, pues en el caso de los trabajadores que son removidos a puestos de confianza, se les - debe otorgar otro contrato el cual, al quedar rescindido hace - que el trabajador vuelva a puesto de origen, pues la pérdida de la confianza como elemento para la rescisión del contrato, depende de la función y de la persona que desempeñe el puesto y - en el caso de ser imputable a la función y no a la persona, és-

ta será removida a su lugar de origen.

El contrato individual de trabajo estabiliza el trabajo, razón que beneficia al trabajador y a la economía del país, proporcionándole tanto a los trabajadores como a la nación, seguridad y firmeza en sus decisiones y los hace unidos partícipes de los beneficios originados por el mismo contrato.

Los contratos de trabajo auxiliian a la Ley, proporcionándole experiencias e inspirando al legislador, a fin de que -- extienda la protección de la Ley en forma amplia a las clases -- débiles y de esta manera poderles conceder derechos, prestaciones y demás prerrogativas que los contratos individuales otorgan a los trabajadores en forma individual o de grupo.

De lo anterior, concluimos diciendo que el contrato individual de trabajo como célula de las relaciones obrero patronales, reúne las ventajas necesarias para perfeccionar los vínculos jurídicos de trabajo como: (128)

El contrato individual de trabajo que es una garantía consagrada en favor de los trabajadores.

El Contrato Individual de Trabajo de Confianza que es un medio que equilibra la relación de trabajo y el capital.

El Contrato Individual de Trabajo de Confianza es un medio de expresión de una clase social trabajadora.

El Contrato Individual de Trabajo de Confianza es fuerza expresiva del Derecho del Trabajo.

El Contrato Individual de Trabajo de Confianza es un medio de unión, pues relaciona a las partes con el todo.

El Contrato Individual del Trabajo de Confianza es medio de prueba, por lo que ejerce fuerza imperativa para su cumplimiento.

El Contrato Individual del Trabajo de Confianza es un medio de protección de una clase trabajadora.

C A P I T U L O V I .**"LA SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y EL
DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO".**

- a).- El Sindicato y los Trabajadores de Confianza.
- b).- El Contrato Colectivo y los Trabajadores de Confianza.
- c).- El Derecho de Huelga y los Trabajadores de Confianza.

a).- EL SINDICATO Y LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Este resulta ser uno de los capítulos más interesantes y el cual ha originado más controversias en el seno de la doctrina y la jurisprudencia.

El derecho de asociación, tan discutido y prohibido en los siglos pasados, por fin vió plasmado en nuestra Constitución su calidad de derecho o garantía fundamental, cosa que fué por demás revolucionaria, ya que hasta la época de principios de siglo no existía ninguna Carta Magna que consagrara tal cosa.

El artículo 123 Fracción XVI de la Constitución, nos dice: "Tanto los obreros como los empresarios, tendrán el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

De lo que se desprende que el derecho de asociación profesional, no puede prohibirse o suprimirse, asún en virtud de la situación que nos plantea el artículo 29 de la Constitución, en el caso de la suspensión de garantías, pues mediante la suspensión, lo que se pretende es lograr ciertas medidas políticas, que en ningún caso se identifican con el derecho social, el cual entraña una conciencia de clase, la cual no es individual, sino de grupo.

Trueba Urbina (129) nos señala que la idea de asociación profesional es universal y la define como "la agrupación de los trabajadores para defenderse del poder capitalista que se re-

129.- Obra citada. Trueba Urbina. Pag. 349.

sume en el lema Marxista "Trabajadores del Mundo unios".

"En nuestro medio, la asociación profesional tiene objetivos revolucionarios fundamentados en artículos como el 123 -- Constitucional que es un estatuto proteccionista y reivindicador de los trabajadores, del proletariado de la fábrica, del taller, de las oficinas privadas y del gobierno, o sea de todas las prestaciones de servicios".

El originario artículo 123 indicaba dentro del concepto de empleados, no sólo a los de carácter privado, sino también a los de carácter público.

La teoría de sindicato obrero es aplicable al sindicato burocrático como parte integrante de la clase obrera.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, nos define lo que debemos entender por Sindicato, en los términos siguientes:

"La asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

El artículo 357 de la misma Ley nos dice:

"Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

De la lectura de los dos artículos anteriores nos percatamos, de que tanto los trabajadores o los patronos, sin autorización previa, pueden coaligarse en defensa de sus intereses y la forma de tal unión es por medio de la sindicalización o de la

asociación.

Por lo cual concluimos diciendo que este derecho que - la misma Constitución ha consagrado en su artículo 123; favorece a todos los trabajadores y patrones, no habiendo norma, persona o disposición alguna que limite o prohíba tal agrupación.

"LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, FRENTE AL SINDICATO DE LOS DEMAS TRABAJADORES".

El maestro Alberto Trueba Urbina (130), nos dice en la exposición de motivos del artículo 183, lo siguiente: "El artículo 183, resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores, mismo que a la letra dice:

"Artículo 183; los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en las organizaciones que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley".

Los trabajadores de confianza, por la naturaleza de sus labores, están plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera. Es por lo que este precepto ha venido a dilucidar una vieja controversia en el sentido de que si los trabajadores de confianza debían o

130.- Obra citada. Com. a Ley. T. Urbina A. y Trueba Barrera Jorge. Pag. 103.

no contar en los movimientos de huelga. Si bien es cierto que los trabajadores de confianza no pueden contar en los movimientos de huelga de los demás trabajadores, ni ser representantes - de éstos en los órganos laborales, ni formar parte de los sindicatos de aquellos, esto no quiere decir que los trabajadores de confianza no podrán constituir sus propios sindicatos".

De acuerdo con lo que afirma el maestro Trueba Urbina, los trabajadores de confianza no se encuentran limitados en sus derechos, ni mucho menos pueden dejar de ejercer su libertad sindical, por lo que la cuestión gira en torno de otra cosa completamente distinta, ya que los trabajadores de confianza tienen una categoría diferente respecto de los demás trabajadores de la empresa, en virtud de las funciones que desempeñan, por lo que no pueden ingresar en el sindicato obrero de la misma, cosa que no les limita su derecho en formar sus propios sindicatos especiales. Los trabajadores han sostenido de manera invariable, que los trabajadores de confianza están en tal manera vinculados con los empresarios, que persiguen fines diferentes a los demás trabajadores; - que pretenden ante todo la defensa de los intereses del empresario, por lo que si los trabajadores de confianza persiguieran -- estos intereses y pertenecieran al sindicato obrero de la empresa, se les presentaría el dilema de preferir entre los intereses de los trabajadores, o la confianza depositada en ellos.

"La Sindicalización de los Trabajadores de Confianza"

Partiendo del principio Constitucional que consagra el artículo 9

que dice: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito", comprendemos que en nuestro país todos los habitantes pueden reunirse o asociarse, siempre y cuando persigan fines lícitos.

La Ley Federal del Trabajo no prohíbe la sindicalización de los trabajadores de confianza, sino que basta que cumplan los requisitos legales para obtener el registro de sus respectivos sindicatos.

Como requisitos que deben cubrir los trabajadores para poder --- constituir un sindicato tenemos:

a).- El número, mismo que deberá ser de un mínimo de veinte trabajadores (Art. 364).

b).- Los documentos constitutivos del mismo (Art. 365) (132)

1.- Copia autorizada de la asamblea constitutiva.

2.- Lista con el número de miembros, nombre y domicilio, -- tanto de los trabajadores, como de los patrones.

3.- Copia autorizada de los estatutos.

4.- Copia autorizada de la asamblea en que se hubiera elegido a la directiva.

c).- Que la finalidad que persigan sea lícita o sea, que no se ocupen de lucrar con el interés de sus agremiados o persigan ideas o credos diferentes para el que fueron creados y que vayan en contra de la ley, la moral y las buenas costumbres.

Cumpliendo con cada uno de los requisitos anteriores, es indudable que los trabajadores de confianza puedan obtener el registro de su sindicato, ya que no se les podrá negar, pues implicaría -

una violación a la fracción XVI, del artículo 123 de la Constitución; ahora bien, cuando la autoridad se negare a contestar, se originaría el registro automático, según lo señala el artículo 366 de la propia ley.

"Restricción al Derecho de Sindicalización de los Trabajadores de Confianza".

Existen algunas limitaciones determinadas en la ley, las cuales tienen un significado lógico, pues protegen los intereses y fines del sindicato y dentro de los cuales tenemos:

- a).- La de que sólo los mayores de 14 años pueden formar parte del sindicato (Art. 362 (132)).
- b).- La de que los trabajadores de confianza no pueden ingresar al sindicato de los demás trabajadores de la empresa (Art. 363 (132)).

Pero a pesar de que sólo existen estas dos limitaciones para constituir un sindicato en ocasiones se ha negado el registro de algunos sindicatos de trabajadores de confianza; tal es el caso de los empleados bancarios, que caen dentro de la clase denominada de trabajadores de confianza.

Si bien los reglamentos bancarios desconocieron en forma expresa; pero se deduce el análisis que se hace de algunas disposiciones.

Teóricamente era posible; pero por otra parte, las Instituciones de Crédito no se encuentran obligadas a tratar con ellos, con lo que el Contrato Colectivo resulta un imposible, lo cual se reafirma al reconocer exclusivamente la legitimidad de los contratos --

individuales de trabajo.

El caso más notorio de una violación constitucional es aquel que señala el artículo 19 del Reglamento de 1953, en donde las labores nunca podrán suspenderse, sino sólo en las fecha que autorice la Comisión Nacional Bancaria; en la inteligencia de que cualquier otra suspensión de labores causaría la terminación de los contratos de trabajo de quienes las realicen. Este es el caso de un imposible posible, que justifica la explotación del hombre por el hombre, que contraviene a la Constitución y a su ley reglamentaria.

El caso que rompe el fuero del Derecho del Trabajo y quebranta el artículo 13 Constitucional, es el relativo a que los conflictos individuales entre los trabajadores y las Instituciones de Crédito, debían tratarse y someterse a la decisión de la Comisión Nacional Bancaria, la cual se encuentra defendiendo los intereses patronales.

Pero ahora los trabajadores pueden acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Lo insólito es que se debe llamar a un representante de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a fin de que defienda los intereses del patrón ante la Junta.

Los Reglamentos Bancarios* quebrantan el orden jurídico creado por la Constitución y sus leyes reglamentarias y desvinculan algunos principios que van ligados al ser, como son el de igualdad y libertad.

Los redactores del Reglamento de las Instituciones de Crédito, se

* Trueba Urbina Alberto. Obra citada. Pag. 507.

pasaron por alto el artículo 133 de la Constitución, en donde -- se consagra que la Carta Magna y las Leyes del Congreso, son la "Ley Suprema" de toda la nación; con lo que se deduce que todos los actos de los poderes públicos que violen lo anterior carecen de validez.

En donde el Reglamento Bancario viene a quedar finiquitado es en la violación que hace el artículo 123, en el cual se otorga al Poder Legislativo la facultad exclusiva de dictar leyes del trabajo, pero el Poder Ejecutivo carece de competencia para reglamentar las relaciones del trabajo. Es indudable que el artículo 89 le da al Ejecutivo la facultad reglamentaria de las leyes, -- siempre y cuando no las modifique; pero el Reglamento Bancario, no regula ninguna ley y si se contrapone a todas.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, se ha percatado de situaciones similares a ésta y con el fin de enmendar estas posturas equivocadas, en su preambulo trató de que corrigieran estas tendencias, haciendo que con su sola publicación abrigara todas aquellas normas que se le contrapusieran.

Cosa similar al de los trabajadores bancarios ha sido el de los trabajadores de la Universidad, en donde se ha visto un desconocimiento total del Derecho, por parte de las autoridades, las cuales anteponen fines políticos a las condiciones humanas peleadas con el sentido más amplio del derecho que funda y protege los intereses de los trabajadores.

"El Contrato Colectivo de los Trabajadores de Confianza"

Primeramente cabe que nos preguntemos ¿Qué es el Contrato Colec-

tivo?

El artículo 386 de la Ley (133) nos dice al respecto que: "Con--trato Colectivo es el convenio celebrado entre varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindica--tos de patrones, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o es--tablecimientos".

Pero nos preguntamos ahora ¿Qué relación guardan los Trabaja--res de Confianza con el Contrato Colectivo?

Este problema nos proponemos resolverlo desde dos puntos: el pri--mero estriba en la aplicación del Contrato Colectivo a estos tra--bajadores considerados en sí mismos como tales; y el segundo pun--to, es la posición que guardan estos trabajadores con los demás trabajadores en las relaciones colectivas.

a).- Los principios e instituciones fundamentales del Derecho Co--lectivo del Trabajo, la libertad de coalición, el derecho de sin--dicalización, la libertad de negociación y contratación colecti--va y el derecho de huelga, se aplican invariablemente a todos -- los trabajadores.

Esto se debe a una jurisprudencia de la Suprema Corte de Justi--cia, que declaraba que si las fracciones XII, XVI y XVII del ar--tículo 123, no hacen ninguna distinción entre los trabajadores --ordinarios y los de confianza, por lo tanto toda limitación que introduzca el legislador o que llegue a introducir en el futuro, rompería con el orden jerarquico de las normas y principios de --nuestra Carta Magna.

b).- El artículo 183 de la Ley resuelve la cuestión relativa a -- las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás -- trabajadores y nos señala lo siguiente:

"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 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"

De la lectura de tal disposición comprendemos que no existe una -- limitación al derecho de contratación y además nos resuelve la -- cuestión de las relaciones entre los trabajadores de confianza -- con los demás trabajadores.

Solamente establece el artículo 183 tres limitaciones al trabajador de confianza, las cuales son:

1.- No podrán formar parte del sindicato de los demás trabajadores, así el trabajador de planta que es removido a un puesto de -- confianza debe separarse del sindicato.

2.- No podrán ser tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en la huelga.

3.- No pueden ser representantes de los organismos que se integren en forma partitaria con los representantes del trabajo y el capital.

Por último, trataremos de analizar la relación que guardan los trabajadores de confianza con el Contrato Colectivo.

El artículo 48 del Código Laboral de 1931 determinaba algunas --

estipulaciones para el Contrato Colectivo y dentro de una de ellas se expresaba que algunas de las cláusulas del contrato en cuestión, se extendían a todos los trabajadores de la empresa; pero aceptaba que los trabajadores de confianza quedaban exceptuados de tales disposiciones.

Dentro de nuestro ordenamiento laboral vigente, se estableció que la exclusión de los trabajadores de confianza en la aplicación del contrato colectivo, debía de hacerse en el mismo contrato, -- por lo que si no se consignan en él, los trabajadores de confianza tendrán derecho a todas las prestaciones y beneficios que contenga dicho contrato.

De tal manera lo señala el artículo 184, que dice:

"Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rijan en la empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

En relación con lo anterior nos preguntamos ¿Cómo es posible que si el trabajador de confianza es ajeno al sindicato de la empresa y sin haber formado parte en la Comisión Revisora, o la que logró la firma del contrato colectivo, se le vaya a aplicar o quede fuera del mismo, con el simple hecho de ingresar a la empresa?

León Diguít (134) el célebre tratadista francés pretendió resolver el problema mediante su teoría del acto jurídico, y dicho connotado autor nos decía: "La Ley y los contratos son fuentes direc-

tas de las obligaciones; pero la voluntad humana es la que engendra el nacimiento del acto jurídico, por lo que el acto jurídico lo podemos definir como la manifestación unilateral o plurilateral de voluntades que producen efectos jurídicos".

El acto jurídico dicho tratadista lo clasificó en tres clases, a saber;

- a).- El acto regla.
- b).- El acto condición.
- c).- El acto subjetivo.

De estos tres actos, es el acto subjetivo donde nosotros podemos encontrar el origen de la aplicación de los contratos colectivos, a los trabajadores de confianza.

El acto subjetivo es aquel mediante el cual las partes, mediante su voluntad, dan lugar a la creación de efectos jurídicos.

El acto subjetivo de acuerdo con el número de voluntades que intervienen, pueden ser unilateral o plurilateral.

Los actos subjetivos plurilaterales se pueden dividir por su forma en actos colectivos, los cuales representan una suma de voluntades persiguiendo un fin común, actos unión que representan la convención de voluntades para crear una situación jurídica objetiva general; es en estos actos, donde encontramos la solución al problema que nos planteamos, el contrato colectivo de la empresa rige a la misma en virtud de acuerdo de varias voluntades que vienen a crear situaciones objetivas generales, las cuales regirán para todos los trabajadores de la empresa, salvo las ex-

cepciones que se estimen convenientes, de acuerdo con los intereses de las partes.

El contrato colectivo tiene como origen un acto unión, pero en cuanto a sus efectos, se convierte en un acto regla, pues viene a -- ser la ley que regula las relaciones obrero-patronales dentro de una o varias empresas.

"El Contrato Colectivo de los Trabajadores de Confianza".

Este ha sido uno de los puntos que mayores discusiones ha ocasionado entre los que niegan calidad de trabajador a los empleados de confianza y los que apoyan su designación como tales.

Afirman los primeros que nunca se podría hablar de contrato colectivo de trabajo de los trabajadores de confianza, debido a que la confianza es un elemento subjetivo, individual, o sea *intuite personae*, por lo que no se puede desprender a este elemento de la calidad del sujeto y plasmar en un documento normas que regulen las relaciones de estos sujetos, de acuerdo con una conducta tipo.

Además afirman que los mal llamados trabajadores de confianza no pueden traicionar a quien les ha investido de tal categoría y les han hecho depositarios de la buena fe y voluntad.

La postura contraria, misma que sigue nuestra legislación laboral, ha criticado a tan radical y absurda posición doctrinal, diciendo que la confianza no es elemento de un contrato de trabajo, pues de acuerdo con el objeto que deben perseguir los contratos colectivos de trabajo, se encuentra la forma en como deben prestar los servicios en una empresa o establecimiento; el criterio subjetivo segui

do por lo que niegan la calidad de trabajadores a los empleados de confianza, no es correcto, pues el concepto que el patrón -- desee darle al puesto no es valido para determinar si el trabajador es o no de confianza, sino que son las funciones que lleve a cabo las que le dan este atributo al sujeto, además de que la confianza como elemento indispensable para la formación del contrato colectivo no es necesaria, pues este elemento es totalmente ajeno a los fines que se persiguen, mediante la firma de dicho documento, por los trabajadores y el patrón.

Por lo que resumimos todo lo anterior diciendo que los trabajadores de confianza, de acuerdo con nuestra ley, pueden ser titulares del Contrato Colectivo de los de su clase; que no existe limitación alguna que les impida formar su Comisión para celebrar su contrato y que en lo único que se encuentra limitado su derecho es en que deben ajustarse a los requisitos que la Ley - Laboral señala para la firma de los Contratos Colectivos.

La ley señala como requisitos indispensables para el contrato colectivo los siguientes:

- a).- El consentimiento o acuerdo entre las partes.
- b).- La determinación de los salarios.
- c).- El requisito de forma, al hacerse por escrito.

La manera de cómo pueden nacer los contratos colectivos, nos la indica el artículo 387 y 450 de la ley Federal del Trabajo y que se resumen en dos: el primero es por la vía ordinaria, en la cual se siguen cada uno de los pasos y procedimientos respectivos del mismo a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el segundo camino, es por la vía de huelga, emplazando a la misma a fin de lograr la firma del contrato.

Pero ahora bien, nos surge una nueva pregunta en cuanto al contrato colectivo de trabajo de los empleados de confianza y la cual consiste en que en caso de que dentro de una empresa existan por un lado el contrato colectivo de los trabajadores en general y por el otro lado el de los trabajadores de confianza, ¿Cuál de los dos será el que determina las condiciones del trabajo en general, dentro de la empresa?

La respuesta se debe estudiar con cuidado y analizarla de acuerdo con la finalidad que persigue el contrato colectivo.

El patrón puede afirmar uno o varios contratos colectivos de trabajo y la jerarquía de los mismos, en cuanto a la misma función, dependiendo de la clase de contrato que se trate, y que un contrato nacional cubriría a los gremiales o de industria.

Cuando las funciones sean diferentes, cada contrato regirá la función que regule y su aplicación será la de las determinaciones que se hagan en el mismo.

Con lo anterior decimos que no existe conflicto de normas contractuales en el espacio, debido a que la clase de labores determinará el campo de aplicación del mismo.

"El Derecho de Huelga y el Recuento y los Trabajadores de Confianza".

La huelga, al igual que la sindicalización, son fenómenos que aparecieron junto con la industrialización como un medio para proteger y alcanzar los derechos de los trabajadores.

Máximo Leroy, la definió como el medio de acción para elevar -- los salarios, o impedir su baja (135).

Para el maestro Trueba Urbina, la huelga es un medio de autodefensa ante las agresiones del patrón (136).

El artículo 440, de la Ley Federal del Trabajo, define a la --- huelga como "La suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

La Constitución, en la fracción XVII, consagra el derecho de -- huelga en favor de los trabajadores.

Huelga, en términos generales, es la suspensión del trabajo por parte de los trabajadores.

Las huelgas pueden ser:

- a).- Lícitas.
- b).- Ilícitas.

Serán huelgas lícitas las que cumplan los requisitos que señala la Ley: como el principio de mayoría, las notificaciones hechas al patrón y a las autoridades, los términos para estallarla y -- los que persiguen el equilibrio de los diversos factores de la producción.

Son huelgas ilícitas las que señala el artículo 445 de la Ley y que nos dice:

"La huelga será ilícita:

- I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra personas o propiedades y

135.- Apuntes de Der. del Trabajo. José A. Vázquez.

136.- Obra citada. Trueba Urbina Alberto. Pag. 44.

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

De igual manera la huelga puede ser:

a).- Inexistente.

b).- Existente.

La huelga será existente cuando los tribunales del trabajo la hayan reconocido como tal, o en el caso de que durante el término de 72 horas de la suspensión del trabajo no se promueve el recurso de inexistencia.

Es inexistente la huelga cuando no se cumplan los requisitos legales que señala el artículo 452 de la Ley*, o no reúna algunos de los objetos que señala el artículo 450; o el número de trabajadores sea menor al fijado por el artículo 451.

Asimismo, la huelga puede ser justificada, cuando los motivos de la misma sean imputables al patrón.

Según el artículo 123, Fracción XVII de nuestra Constitución, el objeto de las huelgas debe ser el conseguir el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo nos señala como objeto de las huelgas:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

* Ley Federal del Trabajo.

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato -- colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo.

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y -- exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo.

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, o del contrato-ley, en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado.

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades y

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

Aunque la nueva ley determina la posición que deben guardar los -- trabajadores de confianza respecto de los problemas colectivos, -- los sindicatos de trabajadores pelean porque no se les incluya en situaciones como la huelga, o el recuento para determinar las -- mayorías.

El legislador, de una manera hábil, captó el pensamiento anterior y lo transcribió en un precepto legal, motivando el artículo 450 de la ley, el cual nos dice: en síntesis, que la huelga tiene por objeto una serie de circunstancias tendientes a favorecer a la -- clase trabajadora en general.

Pero el artículo 440 de la misma ley determina que el único titu-

lar de la huelga es la colición de trabajadores, por lo que el -
trabajador de confianza, en unión de los demás trabajadores de -
su clase, puede estallar una huelga.

Pero nos planteamos la siguiente pregunta ¿Bien es cierto que la
huelga es la suspensión total de las labores de una empresa; ---
también, es cierto que los trabajadores de confianza pueden ser
titulares de la huelga, pero ¿Qué problemas surgirían con respec
to de los demás trabajadores y con el sindicato mismo, si la hu-
elga encabezada por los trabajadores de confianza parara a la --
empresa? y ¿Qué es lo que pasaría con los salarios de los demás
trabajadores y en qué situación quedaría, si es declarada inexis
tente la huelga?

La forma como vemos la solución es la que nos plantea el artícu-
lo 450, en cuanto a los objetos que persigue la huelga, mismos --
que son generales y no especiales a una manera del trabajo, por
lo que si existiera una huelga por parte de los trabajadores de
confianza, que exigiera el cumplimiento de los objetivos señala-
dos en las cinco primera s fracciones del artículo 450 de la ley;
el sindicato de los demás trabajadores, por solidaridad, debe --
apoyar la huelga, como lo plasma la fracción VI del mismo artícu
lo, ya que se están violando artículos que favorecen a la clase
obrera en general, pues en el caso inverso, en que fueran los --
trabajadores en general los que estallaran la huelga, los traba-
jadores de confianza, en forma ficta les apoyan, debido a que no
existe por el momento, en algunos casos, un sindicato de trabaja
dores de confianza que les apoye y los represente.

El legislador supo interpretar el espíritu de la Constitución y por ello, los objetos que debe perseguir la huelga, son la base de su delcaración legal como dichos objetivos son generales y - persiguen el interés común de los trabajadores, no importa para el caso, si otro sindicato está o no de acuerdo con la misma, - basta con que los trabajadores huelguistas se declaren en coali ción y decreten la huelga, ya que la titularidad de la misma es la coalición de trabajadores.

"El recuento y los Trabajadores de Confianza".

Debido a los argumentos presentados por los representantes de -- los trabajadores, en el sentido de que los trabajadores de confianza no debían ser tomados en consideración para los proble-- mas colectivos y en especial en el recuento; debido a que se en contraban íntimamente ligados a los intereses del patrón, el -- legislador plasmó esta idea, la cual juzgo absurda, ya que me -- opongo a que se excluya a una clase trabajadora de tomar parte en los asuntos en donde se comprometen sus intereses, pues si -- bien es cierto que se encuentran ligados al patrón, por otra -- parte son trabajadores, ya que perciben su salario por el esfu-- erzo personal desarrollado, razón por la cual sí debe tomárse-- les en consideración.

En cuanto a qué forma se debe tomar en cuenta su voto, es otra cuestión diferente, pues ésta deberá ser en proporción al inte-- rés general, al interés obrero, al interés humano.

Los empresarios, desde un principio se opusieron al artículo --

183 y 462 fracción II, mismos que prohíben la participación de los trabajadores de confianza en el recuento y argumentaron que esto es contrario a la garantía que consagra el artículo 4o. de la Constitución, pues la libertad de trabajo y los contratos de trabajo de los trabajadores de confianza, quedarían suspendidos por la huelga y en el caso de que ésta fuera declarada inexistente y no imputable al patrón, éste no tendría obligación legal de pagar los salarios de dichos trabajadores.

Esta tesis fué semejante a la que la CONCAMIN con fecha 31 de Marzo de 1969 expresó, al decir: "Los trabajadores de confianza tienen derecho a contar, puesto que la huelga les impide ganarse la vida con su trabajo".

De esta manera tenemos por un lado al "Recuento" como un medio o recurso que posee el patrón para objetar un movimiento de huelga, y por el otro, el movimiento laboral que afecta a todos los trabajadores de la empresa, con base en la lucha entre capital y trabajo, por lo que no se puede excluir la presencia de una clase trabajadora a la cual debe escucharse y considerarse su voz y voto sobre la misma.

Cierto es que los trabajadores de confianza pertenecen a una clase privilegiada; que su situación es diferente a la de los demás trabajadores, pero su lugar es el mismo al de los demás trabajadores, pero vende sus energías a cambio de un salario; ésta es la razón por la cual la Nueva Ley Federal del Trabajo ha definido al trabajador en forma general, como aquella persona que presta sus servicios en forma subordinada a un patrón, a cambio de recibir un salario.

En forma pormenorizada hemos analizado la situación que prevalece con respecto al recuento y los trabajadores de confianza y -- concluimos, diciendo que los trabajadores de confianza deben ser tomados en consideración para el mismo, debido a que sus intereses se ven afectados por la huelga.

Para terminar el presente capítulo resumimos en el sentido de -- que el Derecho Colectivo del Trabajo, fuente que emana de un movimiento revolucionario, plasmó en el seno de nuestra Constitu-- ción sus bases y quedó regulado por las leyes reglamentarias con el fin de alcanzar una igualdad y equilibrio entre el capital y el trabajo, protegiendo ampliamente la sindicalización y la ex-- presión de los más altos ideales de las clases trabajadores medi-- ante los contratos colectivos y consagrando el derecho de huelga como un instrumento de lucha frente a las injusticias.

Ese Derecho Colectivo, se encuentra protegiendo por igual a los trabajadores, no importando su raza, religión o credo político; consagrando en su favor las instituciones que rigen y operan en la República Mexicana.

El trabajador de confianza, al que sus anhelos, espíritu y capacidad han atado fuertemente mediante la remuneración, no es cierto que no tiene ideales y conciencia de clase, sino que es un -- hombre paciente que sabe esperar y espera toda la vida, los bene-- ficios jurídicos y sociales consagrados en favor de todos los -- trabajadores.

El sentido de responsabilidad ante su patria, su empresa y su fa-- milia, le sujetan con los pies al suelo y la mente al aire.

Pero vendrán días en que su número aumente y pueble la tierra, - encontrándose en todas las empresas el eco de su voz, clamando - fuertemente por la reivindicación de sus derechos, a fin de que el Derecho Colectivo tenga vigencia.

Por lo pronto, nos conformaremos con saber que la ley los protege, los ^{am}para y respalda y que nuestra Constitución les consagra principios fundamentales, todo ello con el fin de obtener en el futuro las condiciones óptimas en que debe prestarse el trabajo de confianza y donde los salarios sean justos y proporcionales a la capacidad del individuo y donde la voz de toda una clase, se una entonando en forma unísona la máxima: "Trabajadores - del Mundo Uníos...".

C A P I T U L O V I

"C O N C L U S I O N E S "

PRIMERA.- El concepto "Trabajo de Confianza", en cuanto a la determinación específica laboral es contemporáneo; pero en cuanto a su esencia conceptual es tan antiguo como la misma humanidad; sus antecedentes los podemos encontrar en Grecia, --- Francia, Egipto, así como en las mismas tribus nahuatlacas, chichimecas o mayas.

Lo único que sí podemos afirmar, es que su concepto se ha venido ampliando con el tiempo, hasta quedar comprendido dentro de las normas jurídicas contenidas en el código laboral.

SEGUNDA.- Es necesario que nuestra Ley Federal del Trabajo, defina o determine lo que debemos entender por trabajador de confianza; si bien es cierto que una determinación específica de tal calidad de trabajo no se ha hecho, en virtud de que ello equivaldría a limitar el término laboral, quedando dichos trabajadores sin protección alguna, pues el criterio para determinar su calidad como tales depende sólo y exclusivamente de los Tribunales del Trabajo, razón por la cual no se ha sustentado un criterio uniforme para determinar tal condición, así a pesar de la cantidad de jurisprudencia sobre el caso y de la determinación de las funciones que nos da la Ley; con todo ello se originan -- polémicas y controversias sobre esto mismo.

Como resultado de todo lo anterior, propugno por definir lo que debemos entender por "Trabajo de Confianza", descansando tal definición sobre bases generales, mismas que nos proporcionen sobre el mismo, la unidad de criterio jurídico necesaria.

"Trabajo de Confianza es aquel que nace de la relación jurídica laboral existente entre dos sujetos, por medio de la -- cual un sujeto físico presta sus energías físicas, intelectua--- les o de ambas clases, en forma subordinada a otro sujeto, físi- co o jurídico, existiendo en tal clase de relación laboral una - dependencia directa con la vida misma del sujeto a quien se pres- ta el trabajo, así como una unión en los intereses, fines y fun- ciones generales de dirección, administración, vigilancia y fis- calización de ambos sujetos".

TERCERA.- El origen jurídico del trabajo de confianza, se encuentra en el espíritu de la Constitución, mismo que se ha plasmado en el Código laboral, por lo que dicho trabajo goza de todas las prerrogativas y garantías que se han instituido en be- neficio de todos los trabajadores.

El trabajo de confianza, no es una clase especial de = trabajo, sino una calidad especial en el trabajo, por lo cual no se encuentra una determinación específica del mismo dentro de -- los ordenamientos jurídicos laborales no obstante que dicha con- ceptuación es tan necesaria, en resumen, podemos decir que el -- trabajador de confianza se encuentra igualmente protegido por la Ley, como los demás trabajadores.

CUARTA.- La relación jurídica del trabajo, es la única fuente por medio de la cual emana el vínculo laboral del Trabajo de Confianza; de la misma manefa que el contrato de trabajo es - la única forma por la cual se perfecciona la relación de trabajo,

existiendo relación de trabajo, ésta debe ser jurídica y para - que se cumplan todas y cada unas de las obligaciones pactadas, es necesario que se den en un contrato.

En cuanto la relación de trabajo, es meramente objetiva y el contrato, no obstante de ser objetivo, es también subjetivo, pues plasma la voluntad de las partes.

El acto jurídico laboral es el acto de voluntad que - origina la relación de trabajo y ésta es la forma como se engendran los derechos y obligaciones legales entre las partes; y el contrato es la manera como se perfecciona y complementa en cada una de sus fases la relación jurídica de trabajo.

Por lo que los términos "relación de trabajo" y "contrato de trabajo" no se contraponen, sino que se relacionan y - perfeccionan conjuntamente.

QUINTA.- Podemos considerar como trabajadores de confianza:

a).- A todos aquellos que desempeñan funciones generales de dirección, administración, inspección y vigilancia.

b).- A los empleados que desarrollan trabajos personales del patrón.

c).- A todos aquellos que guardan relación íntima y - directa respecto a los intereses personales del patrón.

SEXTA.- Es necesario que se amplíe el apartado espe--

cial de los trabajadores de confianza que contiene la Ley Federal del Trabajo, con el fin de no caer en conflictos doctrinales y -- desvincular a los representantes del patrón con los mismos trabajadores de confianza.

SEPTIMA.- Se necesita determinar en forma objetiva, lo que debemos entender por pérdida de la confianza, como elemento -- que pone fin a la relación jurídica del trabajo. Dicho elemento, que rescinde el contrato, no deja sin validez la relación jurídica de trabajo debido a que nuestra misma Ley nos dice que los trabajadores que ingresan a sus puestos de confianza, si llegan a -- perder dicha calidad, volverán a sus puestos de origen.

OCTAVA.- El contrato individual de trabajo es elemento indispensable en la relación jurídica del trabajo de confianza, -- pues no sólo perfecciona la relación, sino que también plasma la voluntad de las partes, cosa por demás importante, pues circunscribe no sólo las mínimas legales, sino también las condiciones -- necesarias para llevar a cabo dicho trabajo, además de que auxilia a la Ley, le proporciona antecedentes al legislador y sirve como elemento de prueba jurisdiccional.

El contrato individual del trabajo de confianza en síntesis es:

- a).- Una garantía y seguridad para el trabajador.
- b).- Un medio de equilibrio del trabajo con el capital.
- c).- Una forma de expresión de una clase social.
- d).- Un elemento de unión entre el todo y las partes.
- e).- Una prueba plena que ejerce fuerza imperativa para

su cumplimiento.

f).- Una forma de protección del trabajador y del patrón.

NOVENA.- Los trabajadores de confianza sí pueden sindicalizarse o unirse para la defensa de sus intereses respectivos, ya que el derecho de asociación es una garantía universal.

DECIMA.- Los trabajadores de confianza pueden firmar un contrato colectivo de trabajo con su patrón respectivo, siempre y cuando los intereses que persigan sean lícitos y se encuentren consagrados dentro de los derechos del trabajador en general.

DECIMA PRIMERA.- El reparto de las utilidades de las empresas debe hacerse en forma paritaria entre los trabajadores en general y los denominados de confianza, pues ambos contribuyen al procedimiento de producción, el cual genera indiscutiblemente las utilidades.

DECIMA SEGUNDA.- Los trabajadores de confianza pueden hacer uso del derecho de huelga como instrumento de lucha frente al patrón, pues de esta forma lo consagra la Constitución; la titularidad de dicho movimiento queda en la mayoría de la coalición de trabajadores.

DECIMA TERCERA.- La lucha de clases nos ha enseñado -- que debe propugnarse por ir eliminando los llamados "Empleados de Confianza" al servicio del patrón. Ya que en realidad se trata de crear una diferencia aparente entre dichos empleados y los

llamados "Trabajadores de Base". Siendo cierto que en realidad todos son trabajadores con distintas funciones al servicio de una empresa.

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

- ALVAREZ J. MANUEL, "Apuntes de Derecho del Trabajo"
 BONNECASSE, "Tratado Téorico y Práctico de Derecho Civil", Pb. Martínez Roca, Argentina, 1956.
 BURGOA IGNACIO, "Las Garantías Individuales", Ed. Porrúa Hnos., México, 1970.
 CARNELUTTI FRANCISCO, "Sistema de Derecho Procesal Civil", Ed. Martínez Roca, Argentina, 1954.
 CASTAÑEDA JESUS, "Derecho del Trabajo",
 CASTILLO FERNANDO, "Apuntes de Derecho del Trabajo"
 DE LA CUEVA MARIC, "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Ed. Porrúa Hnos., México, 1972.
 DUGUIT LEON, "Teoría del Acto Jurídico", Ed. Populares, Argentina-Barcelona, 1944.
 FRAGA CABINO, "Derecho Administrativo", Ed. Porrúa Hnos., México, 1969.
 GARCIA MAYNEZ EDUARDO, "Introducción al Estudio del Derecho", Ed. Porrúa Hnos., México, 1964.
 GOETE BARRIOS ALFREDO, "Derecho del Trabajo", Ed. Nuevo Mundo, Argentina 1953.
 GONZALEZ BLANCO SALOMON, "Apuntes de Derecho del Trabajo".
 GORDON CHILDE V., "Los orígenes de la Civilización", Breviarios del Fondo de Cultura Económica, México, 1967.
 GORLICH ERNEST J., "Historia del Mundo", Ed. Martínez Roca, Barcelona-Argentina, 1972.
 GUERRERO EUQUERIO, "Manual del Derecho del Trabajo", Ed. Porrúa Hnos., México, 1954.
 GUTIERREZ Y GONZALEZ, "Derecho de las Obligaciones", Ed. Poblana, México, 1967.
 KROTCCHIN, "Instituciones de Derecho del Trabajo",
 MANTILLA MOLINA ROBERTO, "Derecho Mercantil", Ed. Porrúa Hnos., México, 1964.
 MARGADANT GUILLERMO F., "Introducción a la Historia del Derecho --- Mexicano" Publicación de la U.N.A.M., México, 1972.
 MARX KARL Y ENGELS FREDERICH, "El Manifiesto del Partido Comunista", Ed. En Lenguas Extranjeras, Pekin, 1971.
 MOLITOR ENRICH, "Der Arbeitsvertrag", Publicación en Alemán, Berlín--1956.
 MORA CARREÑO ALBERTO, "Breve Historia del Comercio", Ed. Porrúa Hnos., México, 1958.
 MYRES J.L., "El Amanecer de la Historia", Breviarios del Fondo de -- Cultura Económica, México, 1956.
 POZZO JUAN D., "Derecho del Trabajo", Tomo I, Ediciones Argentinas, 1958.
 RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, "Tratado de Derecho Mercantil", Ed. Porrúa -- Hnos., México, 1966.

- RUIZ R. JORGE, "Reglamentación del Trabajo de Confianza", Tesis Profesional, U.N.A.M., 1958.
- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO, "Derecho del Trabajo", Ed. Porrúa Hnos., México, 1954.
- SCELLE GEORGES, "El Derecho Obrero", Publicación en la Revista de la Facultad de Derecho, Mexico, 1956.
- SIGRIST A. LANDEROS, "Apuntes de Teoría General de las Obligaciones", Imp. de Tesis, México, 1969.
- SILVA HERZOG JESUS, "Breve Historia de la Revolución Mexicana", Tomo II, Breviarios del Fondo de Cultura Económica, México-Argentina, 1958.
- TRUEBA URBINA ALBERTO, "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Ed. --- Porrúa Hnos., México, 1971.
- TRUEBA URBINA ALBERTO, "El nuevo Artículo 123", Ed. Porrúa Hnos., México, 1968.
- TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE, "Comentarios y Jurisprudencia a la Nueva Ley Federal del Trabajo", Ed. --- Porrúa Hnos., México, 1972.
- VAZQUEZ JOSE ANTONIO, "Apuntes de Derecho del Trabajo"
- VELGE HENRRY, "Crítica a la Ley Belga de 1922".
- VENOGRODOFF P., "Introducción al Derecho", Breviarios del Fondo de -- Cultura Económica, México, 1967.
- WALKER LINARES FRANCISCO, "Nociones Elementales de Derecho".
- WEVER MAX, "Historia Económica General", Ed. Porrúa Hnos., México, 1955.

CODIGOS LEYES Y REGLAMENTOS:

- CODIGO MERCANTIL ARGENTINO.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ed. Porrúa - Hnos., México, 1963 y 1973.
- BOLETIN JUDICIAL DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.
- DICCIONARIO DE TESIS JURISPRUDENCIALES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.
- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA --- UNION.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- LEY DE SOCIEDADES MERCANTILES.