

370109

Universidad Autónoma de Guadalajara.

30

FACULTAD DE DERECHO

2º



[Handwritten signature]

NECESARIA REFORMA AL ARTICULO 185
DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

[Handwritten signature]
200628

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
A B O G A D O
P R E S E N T A
CECILIA GUILLERMINA ORTIZ TORRES

GUADALAJARA, JAL. FEBRERO 1990



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 está 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.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO A NIVEL MUNDIAL Y NACIONAL.

CAPITULO II.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

CAPITULO III.- CONCEPTO DE TRABAJADOR, CONFIANZA.

CAPITULO IV.- ANALISIS JURIDICO DEL CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.

CAPITULO V.- ACTUAL ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU ANALISIS JURIDICO.

CAPITULO VI.- REFORMA AL ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO VII.- CONSIDERACIONES JURIDICAS DE LA REFORMA Y SUS CONSECUENCIAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

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

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado A fracción XXII establece:-- "El patrono que despid a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario".

Toda vez que esta fracción no establece distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, 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.

El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo contraviene la disposición constitucional ya mencionada al consignar que "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47".

Considero que este artículo debe establecer las bases para que se de en un momento dado la pérdida de la confianza en una relación obrero-patronal y evitar así que el tra-

bajador quede en un estado de indefensión.

El artículo noveno de la mencionada ley, señala cuales son las funciones de confianza, entonces deben también establecerse las bases para esa pérdida de la confianza.

El objetivo de esta tesis estriba en la necesidad e importancia de ampliar el artículo 185 en su primer párrafo, en el sentido de establecer las bases para la pérdida de la confianza en una relación laboral, ya que el derecho del trabajo es un derecho social y éste tiene como objetivo la protección de los intereses del trabajador.

C A P I T U L O I.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO A NIVEL MUNDIAL Y NACIONAL.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO A NIVEL MUNDIAL.

El deber del trabajo, forma sin duda el centro de la vida humana como regla de toda actividad, aunque presente diversos aspectos: trabajo servil, trabajo doméstico y trabajo industrial.

En un estado paradisíaco, el mismo Génesis nos enseña que Yavéh tomó al hombre y lo colocó en el Huerto del Edén para que lo trabajase y guardase.

En las épocas prehistóricas la lucha por la supervivencia obligaba a los hombres a trabajar para hacer las armas primitivas de defensa y, sobre todo, para tener los elementos que les permitieran subsistir.

El primer documento importante es el Código Hamurabi, --- Rey de Babilonia, más de dos mil años antes de Cristo, en el que se reglamentaban algunos aspectos del trabajo; por ejemplo, el salario mínimo, aprendizaje y forma de ejecutar algunas labores, determinaba los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillo, de los marinos, carpinteros, --- pastores, etc.

La finalidad del Derecho del Trabajo ha sido responder a los reclamos que originaron las convulsiones sociales, registradas en los últimos tiempos. El trabajo siempre ha existido en la humanidad, pero la relación entre diversos individuos que dieron lugar a la existencia de un lazo obrero patronal no

aparecieron sino hasta principios del siglo pasado.

El trabajo dependiente aparece originalmente en los caracteres más rudos, pues era lógico que el más fuerte se hiciera servir por los más débiles en las faenas que les resultaban más molestas. Así, encontramos como en ciertas sociedades, el hombre encargó a la mujer las tareas materiales, mientras que él se ejercitaba en la caza y en la guerra. Los prisioneros en el combate se sacrificaban para evitar su sostenimiento y en algunos pueblos, para hacer ofrendas a los Dioses. Más tarde, se pensó que era preferible esclavizarlos y destinarlos a los trabajos serviles con lo cual sus amos quedaban en libertad para cultivar el músculo o el espíritu, o bien para disfrutar de los placeres sensuales.

En Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil Tesco y Solón introdujeron el principio del trabajo en la constitución de los atenienses. Sin embargo, más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sordidas e infames a las artes manuales.

En Roma, el trabajo fue considerado como una res y por ello se identifica en cierta forma con una mercancía, tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo. El derecho romano distinguió entre la locatio conductio operarum y la locatio conductio operis, para diferenciar el contrato, que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquélla que contemplaba tan sólo el resultado de esa actividad.

El pueblo israelita consagró en la Biblia, libros pentateu

co y Deuteronomio, algunas reglas referentes al trabajo, ordenando el pago de los salarios oportunamente y los descansos en las festividades religiosas.

En la edad media cobró importancia el artesanado y nacieron los gremios que regulaban el trabajo y aunque estas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos, ya se vislumbraba una relación laboral que se desbordó cuando extinguidos los gremios por la Ley Chapelier de 1791, se inició la revolución industrial que abarca en su desarrollo France todo el siglo pasado.

La revolución francesa destruye el régimen corporativo y da nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista y para respetar los principios de libertad, impide las asociaciones particulares y deja al hombre aislado, luchando por sí mismo. En ese momento aparece la maquinaria y se desborda, una corriente de febril actividad que transforma radicalmente usos y formas de vida. La nueva organización requiere grandes capitales indispensables para construir las máquinas, para instalarlas, para comprar las materias primas y necesita también al Director o grupo de Directores que organizarán y conducirán las actividades y al conjunto de individuos que, van a crear con sus fuerzas físicas o intelectuales, los productos o los servicios de cada negociación.

Aparece así la primera relación obrero patronal y los problemas que suscita tienen que ser resueltos por las leyes entonces vigentes, y por los tribunales encargados de aplicarlas. Para el Jurista de esa época no había sino el concepto del "al-

quiler de servicios", incorporado al campo del derecho civil.- Era natural entonces que dichos problemas trataran de resolverse según las normas del derecho civil; pero la realidad muestra que lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que -- eran diferentes de los civiles, siendo así como hubo de aparecer una rama distinta del derecho, que tomó a su cargo la esencia de fenómenos inherentes a la relación obrero patronal, que hoy conocemos como derecho del trabajo. (I)

Martí afirmaba que la propiedad privada, al dividir a los hombres en propietarios y en los sin-tierras y consecuentemente en dos clases sociales, había producido la oposición de los grupos, la cual a su vez, condujo a la lucha de clases.

La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es -- tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad.

La burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el -- trabajo y el capital, unas de naturaleza teórica, otras derivadas de la fuerza del poder político. Entre las de naturaleza -- teórica, se contaban los postulados del liberalismo económico y del político prohibían cualquier intervención en los problemas de la economía porque sería una barrera artificial para el

(I) Equerrio Guerrero "Manual de Derecho del Trabajo" pp. 15-17.

desarrollo de las fuerzas económicas naturales; por otra parte, la burguesía había logrado elevar el principio de la libertad de industria a la categoría de los derechos naturales del hombre, por lo que ni el estado ni los particulares podían ejecutar acto alguno que pudiera vulnerarlo; además el derecho civil hacía imposible cualquier presión sobre una persona para la celebración de un acto jurídico de la trascendencia de un arrendamiento de servicios. Las armas derivadas de la fuerza del poder político, era el poder del estado, al que Engels definió como los ejércitos y las cárceles de la burguesía para mantener su dominio sobre la clase trabajadora.

El derecho del trabajo tuvo que romper el embrujo del pensamiento individualista y liberal -en el siglo XIX en Europa y en Estados Unidos de Norteamérica, y en 1917 entre nosotros en la Asamblea Constituyente de Querétaro- a fin de imponerse a la burguesía y a su estado. Tuvo que luchar con las armas que le permitían el estado y el derecho, como la manifestación pública pacífica y las peticiones a la autoridad, pero usó también otras que eran consideradas ilícitas, como la asociación sindical no autorizada y la huelga. Fue una batalla que persiguió: la libertad sindical, de negociación y contratación colectiva y de huelga; un derecho individual del trabajo que propiciara un mínimo de justicia social; y una previsión social que defendiera a los hombres contra las consecuencias de los infortunios del trabajo.

Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha, Marx señala que uno de los primeros efectos de la-

revolución industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada al cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro propietario de los útiles de trabajo y un número limitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban docenas o centenares de obreros. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas. Y fueron esas nuevas circunstancias las que trajeron a la memoria la idea de la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios.

La aparición y el crecimiento del movimiento obrero es, sin duda alguna el factor fundamental. Fueron muchas las cuestiones a las que tuvieron que enfrentarse los sindicatos: la estructura hermética del sistema político y jurídico de la burguesía; la actitud abstencionista del estado, expresada en la fórmula *laissez-faire, laissez-passer*, que le había sido impuesta por la burguesía y cuya consecuencia inmediata consistía en la imposibilidad jurídica de preparar una legislación para las relaciones entre el trabajo y el capital. Desde sus orígenes, el movimiento obrero, concededor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo que era la burguesía y de su cómplice, que era el estado. La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso la conquista de los bastiones que tenían como lemas la negación -

de las libertades de coalición, de sindicación y de huelga: - la toma de esos bastiones abriría el camino a la finalidad mediata y suprema: la lucha para imponer a la burguesía la negociación y contratación colectivas de las condiciones de prestación de los servicios.

La Edad Heroica.-

Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al derecho del trabajo, por que se luchaba por su idea, pues las libertades sindical, de huelga y de negociación y contratación colectivas, son su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo en una sociedad en la que su estado era impotente frente a la fórmula del laissez-faire, laissez-passer de los fisiócratas. La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario y fue en ese país donde se conquistaron las libertades colectivas. En 1824 el estado individualista y liberal se limitó al simple papel de espectador frente a los fenómenos económicos, actitud que lo fue impuesta por la burguesía como premisa indispensable para que pudiera ejecutarse libremente la explotación del proletariado, una vez que se conquistaron las libertades colectivas, serían los trabajadores quienes exigirían del estado que continuara cumpliendo el papel de espectador y se concretara a contemplar la

organización de los trabajadores y su lucha para conseguir, - a través de la negociación y contratación colectivas y de la huelga, las condiciones de trabajo que el estado no podía ni quería imponer.

En los años finales de este período, se produjeron dos - grandes acontecimientos que provocaron el tránsito a la era - de la tolerancia: la entrada del marxismo a la lucha de cla- ses como el pensamiento básico de los trabajadores y las revo- luciones europeas de mediados del siglo; en febrero de 1848 - se publicó en Londres el Manifiesto Comunista, denominado el - documento del siglo, porque es la palabra que despertó de su- sueño al proletariado y porque su publicación determinó el - curso de la historia. Se compone de numerosos principios e - ideas: en primer término, la explicación materialista de la - historia, de la que fluye la ley fundamental de la lucha de - clases; en segundo lugar, la tesis de que en el sistema de la propiedad privada, la contradicción entre las clases es inevi- table; en tercer término, la teoría de la revolución, que en- señó a los trabajadores que solamente a través de ella podría ponerse fin a la lucha, así como también que la clase trabaja- dora estaba destinada por la historia a llevarla al cabo; en - cuarto lugar, la visión de la sociedad socialista del futuro, en la que desaparecerían la propiedad privada sobre los ins- trumentos de la producción y la posibilidad de la explotación del hombre por el hombre; en quinto término, la idea de que - en esa misma sociedad del mañana moriría el estado, organiza- ción creada por las clases poseedoras para mantener a los ---

trabajadores bajo su dominio; finalmente, el manifiesto concluye con la invitación: "Proletarios de todos los pueblos, uníos", que era también un llamado en favor de la acción sindical.

En febrero del mismo año, estalló en París la revolución, de la que fue genio y espíritu Alphonse de Lamartine. Convencido de que la monarquía pertenecía a un pasado glorioso que concluyó con Luis XIV, amó una república democrática en la que reviviera la idea de la soberanía del pueblo. La euforia republicana, la influencia del socialismo utópico y sobre todo, la fuerza de convicción del Manifiesto Comunista, llevaron al movimiento obrero a proponer un conjunto de principios en los que plasmó la idea del derecho del trabajo: si el liberalismo económico facilitó la explotación del proletariado, el derecho del trabajo sería la barrera puesta por la clase trabajadora para atemperarla. El gobierno provisional creó la Comisión de Luxemburgo para que preparara una legislación del trabajo, pero los acontecimientos posteriores, que desembocaron en el imperio de Napoleón III, dieron una vez más el triunfo al sistema capitalista de la burguesía.

El artículo 20 de la constitución belga de 1831, establecía: "Los belgas tienen derecho de asociarse, sin someterse a ninguna medida preventiva", como un precedente de la libertad sindical, pero lo cierto es que no utilizó esta disposición, pues los primeros sindicatos se constituyeron en los últimos años del siglo pasado. Tampoco se encuentran de-

ton fundamentales en los estados alemanes y en Austria, pues si bien es cierto que se produjeron algunos desórdenes, principalmente en Viena y en Berlín, los gobiernos no impusieron fácilmente.

La era de la tolerancia.

La edad heroica concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, pero no puede fijarse una fecha, pues mientras el Parlamento inglés reconoció la libertad de asociación de 1824, en Francia, hasta el año de 1864 se derogaron las normas penales que sancionaban la información de los sindicatos y las huelgas; en Alemania en 1872 una ley del recién formado imperio generalizó las libertades. Denominamos a este segundo período la era de la tolerancia: los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos, pero las reformas a las leyes penales y la consiguiente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo. Podían también los trabajadores suspender su trabajo, pero no podían paralizar las actividades de la empresa, la ley y la fuerza pública acudían en auxilio del patrono a fin de que pudiera contratar nuevos trabajadores y continuar las actividades de la negociación; por otra parte, si la huelga dejó de constituir un delito, era un ilícito civil, cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos -

de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador.

La Primera Guerra Mundial y sus Consecuencias.

Entre 1914 y 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX.

En Alemania, el estado se vió obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos, lo que dió nacimiento a un derecho económico activo, que puso fin al *laissez-faire*, *laissez-passer* de la economía liberal; además, los trabajadores se impusieron al estado y lo obligaron a superar la legislación obrera.

Los años posteriores a la guerra presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo: la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el tratado de Versalles de junio 28 de 1919 y la proclamación de la Constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919.

La Constitución de Weimar es la primera de Europa que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo, los cuales se elevaron por ese hecho a la categoría de los viejos derechos del hombre.

La Declaración de los derechos del trabajo, cuya repercusión en Europa fue inmensa, contiene el derecho colectivo que comprendía las libertades sindical, de negociación y contratación colectivas y de huelga, y además, los consejos de

empresa y económicas, adoptados en varias naciones, y cuya función consiste en dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de las empresas. Y la seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud y de la vida y a la ayuda del hombre y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

La Organización Internacional del Trabajo dió un sentido nuevo al antiguo derecho de gentes, pues el Derecho Internacional del Trabajo que emana de ella ya no es únicamente el ordenamiento destinado a la regulación de las relaciones externas entre los estados, sino que, se ocupa también, en forma principal, del bienestar de la clase trabajadora.

La Constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo de aquéllos años veinte, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital, pues desde entonces, las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios. Los contratos colectivos adquirieron la misión de superar constantemente los beneficios que las leyes otorgaban al trabajo.

Transcurrieron unos años, y otra vez se inquietaron las conciencias, y el espectro de la guerra cabalgó nuevamente sobre los campos de Europa; la presencia de Mussolini en Italia fascista, la aparición de Hitler y la instauración del nacional-socialismo en Alemania, y la conquista del poder por Franco, determinaron un nuevo viraje en la vida de -

Europa: por una parte, los sistemas totalitarios quebraron - la idea del derecho del trabajo como el estatuto destinado a fijar los derechos de los trabajadores y su participación en los resultados de la producción, e hicieron de él un ordenamiento de esclavitud, cuya finalidad se dirigía a la utilización del trabajo para la obtención de pretendidos fines -- supra-humanos. Y por otra parte, la creciente tensión entre las naciones y la inminencia de la guerra, obligaron a los gobiernos y a los juristas a volver su mirada hacia el Derecho Internacional, que busca el equilibrio entre los pueblos.

La Segunda Guerra Mundial y sus Consecuencias.

La Carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 25 de junio de 1945 señaló el deber de la Organización Internacional del Trabajo a promover niveles de vida -- más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. Finalmente, la Declaración -- Universal de los Derechos del Hombre, aprobada en diciembre de 1948, recogió los principios fundamentales del derecho del trabajo, que servirían para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

En los años inmediatos a la terminación de la guerra, - resurgió la tendencia a la constitucionalización del derecho del trabajo. Francia e Italia, coincidieron en sus constituciones en la necesaria defensa de los valores del trabajo.

En el preámbulo de la constitución de octubre de 1946, - el pueblo galo ratificó los principios de la Declaración de Derechos de 1789 y añadió los derechos del hombre a un traba

jo libre. Italia, en su Carta Magna de 1947, declaró que "La República reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procura las condiciones que lo hagan posible"; y en disposiciones sucesivas consignó los derechos mínimos del trabajo en materia individual, colectiva y de seguridad social. (2)

(2) Mario de la Cueva "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" pp. 11-24.

LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA CATOLICA

Sus más destacados expositores son los Papas León XIII en su Encíclica Rerum Novarum dada en Roma el 15 de mayo de 1891. Cuarenta años después, el 15 de mayo de 1931 el Papa Pío XI expidió la Encíclica Cuadragésimo Anno cuya finalidad fue aclarar las dudas surgidas en la interpretación de la Encíclica de León XIII y analizar las nuevas cuestiones que ofrecía el problema social. Pío XII transmite en junio de 1941 un radiomenaje con motivo del cincuenta aniversario de la Encíclica leoniana, dando ulteriores principios directivos morales sobre tres valores fundamentales de la vida social: el uso de los bienes materiales, el trabajo, - la familia.

Encíclica Rerum Novarum.

"Respecto a la situación de los obreros es difícil determinar los derechos y deberes dentro de los cuales hay que mantenerse los ricos y los proletarios, los que aportan el capital y los que ponen el trabajo. Es urgente proveer de la manera oportuna al bien de las gentes de condición humilde, pues es mayoría la que se debate indeseosamente en una situación miserable y calamitosa. En aquel tiempo la concepción del mundo económico más difundida, era una concepción naturalística que niega toda relación entre la moral y la economía. Motivo único de la economía es el provecho individual. Intereses de los capitales, pre-----

cios de las mercancías y de los servicios, ganancias y salarios, se determinan por virtud de las leyes del mercado. El Estado debe abstenerse de cualquier intervención en el campo económico.

En un mundo económico concebido en esta forma, la ley del más fuerte dominaba el terreno de las relaciones concretas entre los hombres, de ahí surgía un orden económico turbado radicalmente.

La Iglesia Católica quiere una ciencia económica y una economía fundadas en la moral. La tesis sirve también para justificar la intervención de la iglesia en el problema social.

El centro motor de toda la reforma social de León XIII, no es el Estado, sino la libre asociación: Los dueños de trabajo y los obreros mismos en cuanto obran a través de organismos mediadores entre el individuo y el Estado. De estos organismos, sólo las corporaciones son las que se presentan como más adaptadas para resolver los conflictos sociales. Los organismos intermedios no viven por el favor del Estado ni ejercitan una función delegada por éste.

Son fuerzas autónomas que derivan su origen y su función del derecho natural, anterior al derecho positivo, como está formulado en las leyes.

Porque el derecho de unirse en sociedad lo tiene el hom

bre por naturaleza, y los derechos naturales debe el Estado tutelarlos, no destruirlos, y si se prohibieran tales asociaciones, se contradeciría a sí misma, porque el origen de -- las sociedades, se halla precisamente en la naturaleza social del hombre.

Las asociaciones sindicales, según las naciones, se -- prohíben, son toleradas o se consideran como personas jurídicas de derecho privado.

Mientras riquezas incontables se acumulaban en manos -- de unos pocos, las clases trabajadoras se encontraban en -- condiciones de creciente malestar. Salarios insuficientes o de hambre, agotadoras las condiciones de trabajo y sin ninguna consideración a la salud física, a las costumbres morales y a la fe religiosa. Los niños y las mujeres frecuentemente eran sometidos a condiciones de trabajo inhumanas.

Como consecuencia, profunda insatisfacción entre las -- clases trabajadoras en las cuales se aumentaba el espíritu de protesta y de rebeldía.

En aquel conflicto tocó a León XIII publicar su mensaje social fundado en la misma naturaleza humana.

Algunos de los principios básicos expuestos por el Pontífice, se referían a que el trabajo debe ser valorado y -- tratado no como una mercancía, sino como expresión de la -- persona humana. Para la mayoría de los hombres, el trabajo-

es la única fuente de la que obtienen los medios de subsistencia, y por eso su retribución como no se puede abandonar enteramente a las leyes del mercado, tampoco se puede fijar arbitrariamente; sino que ha de determinarse conforme a justicia y equidad. Esto exige que a los trabajadores les corresponda una retribución tal, que les permita un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus responsabilidades familiares; pero exige además que al determinar la retribución se mire a su efectiva aportación en la producción y a las condiciones económicas de la empresa; a las exigencias del bien común de las respectivas comunidades políticas, particularmente por lo que toca a las repercusiones sobre el empleo total de las fuerzas laborativas de toda la nación, así como también a las exigencias del bien común universal o sea de las comunidades internacionales de diversa naturaleza y amplitud.

Estos criterios valen siempre y en todas partes; pero el grado en el cual se aplican los casos no se puede determinar sino respecto a la riqueza disponible.

El Estado, cuya razón de ser es la realización del bien común, no puede permanecer ausente del mundo económico; debe estar presente en él para promover con oportunidad la producción de una suficiente abundancia de bienes materiales, y para tutelar los derechos de todos los ciudadanos, sobre todo de los más débiles, como los obreros, las-

mujeres, locanifios.

Es también deber suyo el contribuir activamente al mejoramiento de las condiciones de vida de los obreros.

Es además deber del Estado el procurar que las condiciones de trabajo estén reguladas según la justicia y la equidad, y que en los ambientes de trabajo no sufra mengua, la dignidad de la persona humana.

A los trabajadores se les reconoce como natural el derecho de formar asociaciones de solos obreros o mixtas de obreros y patronos; como también el derecho de conferirles la estructura y organización que juzgaren más idóneas para asegurar sus legítimos intereses económicos, profesionales y el derecho de moverse con autonomía y por propia iniciativa en el interior de las mismas a fin de conseguir dichos intereses.

Obreros y empresarios deben regular sus relaciones inspirándose en el principio de la solidaridad humana y de la fraternidad cristiana; ya que tanto la concurrencia de tipo liberal, como la lucha de clases de tipo marxista, van contra la naturaleza y son contrarias a la concepción cristiana de la vida.

He aquí, los principios fundamentales según los cuales se rige un sano orden económico social.

La Encíclica Quadragesimo Anno.

Pío XI corrobora los principios fundamentales y las di

rectivas históricas de la Encíclica leoniana; precisa algunos puntos de doctrina, sobre los cuales habían surgido dudas entre los católicos, y para desarrollar el pensamiento social cristiano conforme a las nuevas circunstancias de los tiempos. Las dudas se reforzaban, en modo especial, a la propiedad privada, al régimen de salarios, a la conducta de los católicos ante una forma de socialismo moderado.

En el régimen de salarios, rechaza la tesis que lo califica de injusto por naturaleza; pero reprueba las formas inhumanas e injustas, con que no pocas veces se ha llevado a la práctica; ratifica y desarrolla los criterios en que debe inspirarse y las condiciones que deben cumplirse para que no sea quebrantada la justicia y la equidad.

En esta materia, indica que en las presentes circunstancias es oportuno suavizar el contrato de trabajo con elementos tomados del contrato de sociedad, de tal manera que los obreros participen en cierta manera en la propiedad, en la administración y en las ganancias obtenidas.

Afirma que el trabajo no se puede valorar justamente ni retribuir proporcionalmente, si no se tiene en cuenta su naturaleza social e individual.

Por consiguiente, al determinar la remuneración, la justicia exige que se mire, sí, a las necesidades individuales de los trabajadores y a sus responsabilidades familiares, pero también a las condiciones de los organismos de la producción, en los cuales los trabajadores ejercen su actividad, --

y a las exigencias del bien económico público.

El Radiomensaje de Pentecostés de 1941.-

También ha contribuido Pío XII, a definir y a desarrollar la doctrina social cristiana.

El primero de junio de 1941 transmite un radiomensaje, - con motivo del cincuenta aniversario de la Encíclica de León XIII, y aprovecha la ocasión para dar ulteriores principios - directivos morales sobre tres valores fundamentales de la vida social. Estos son: el uso de los bienes materiales, el trabajo y la familia.

Por lo que se refiere al trabajo, Pío XII confirma que - es un deber y un derecho de cada uno de los seres humanos. En consecuencia, corresponde a ellos, en primer término, regular sus mutuas relaciones de trabajo.

Sólo en el caso en que los interesados no cumplan o no puedan cumplir su función, compete al Estado intervenir en el campo de la división y de la distribución del trabajo, según la forma y la medida que requiere el bien común, entendido -- rectamente". (I)

(I) "Carta Encíclica de Nuestro Santísimo Señor Juan -- por la Divina Providencia" Ediciones Paulinas, S.- A. 1961 pp. 5-19.

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El derecho mexicano del trabajo nació en la primera revolución social del siglo XX. Antes de esos años se dieron -- esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se -- expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea: el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.

a).- Los siglos de la Colonia.

En las Leyes de Indias España creó la legislación más -- humana de los tiempos modernos. Esas leyes estuvieron destinadas a proteger al indio de América, el de los antiguos imperios de México y Perú y a impedir la explotación despiadada -- que llevaban al cabo los encomenderos. Entre otras disposiciones se encuentran las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero no existen disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, concasionos graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

El sistema de los gremios de la colonia fue distinto del régimen corporativo europeo: en el viejo continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las rela

ciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellos. En la Nueva España, por lo contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios. Allí, las corporaciones fueron, por lo menos en un principio un instrumento de libertad. En América, las Ordenanzas y la Organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, en Francia o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres. En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaban de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte.

La Ley del 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres vecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio. El Decreto Constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia de Don José María Morelos y Pavón, declaró en su artículo 38 que "ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".

b).- Un siglo de vida mexicana.

El siglo XIX mexicano no conoció el derecho del traba-

jo; en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. La condición de los trabajadores no sólo no mejoró sino que sufrió más bien las consecuencias de la crisis política, social y económica de la sociedad fluctuante. La Revolución de Ayutla, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de Derechos.

La Declaración de Derechos de 1856 y 1857 es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, un sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento" y a la libertad de asociación. En dos ocasiones se propuso al Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento. Ignacio Ramírez reprochó a la Comisión Dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajador a recibir un salario justo y a participar en los beneficios de la producción; es la primera voz histórica en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y sugirió que la asamblea se avocara al conocien-

to de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas, pero los diputados no adoptaron ninguna decisión.

La vigencia de la constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia, y nuestros juristas, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas.

El año de 1906 fué testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; El Gobernador de Sonora, --

Isábal, aplastó al movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte.

En el mes de noviembre se iniciaron las escaramuzas en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al Presidente de la República, pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la Colonia, consiguió que el General Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

El primero de julio de 1906, el Partido Liberal, cuyo -

Presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor del derecho del trabajo; en él se encuentran algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. El Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso semanal obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas a los campesinos; reglamentación de la actividad del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

El Gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo: inspirada en la Ley Francesa de 1898, la de 9 de noviembre de 1906 definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerados, como aquél que "ocurre a los

empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en --
ocasión de él"; y fijó indemnizaciones que llegaban al im--
porte de dos años de salarios para los casos de incapacidad
permanente total.

c).- La revolución social del siglo XX

La inquietud social y política creció a partir de - --
1960, hasta hacerse incontenible en 1910. Los hombres des--
pertaron por tercera vez, después de la guerra de indepen--
dencia y de la revolución liberal y se prepararon para la -
que sería la primera revolución social del siglo XX.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió -
el Plan de San Luis, desconociendo el régimen porfirista y--
convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución
y a la introducción del principio de no reelección. El 19 -
de febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y
el Gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador
e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus --
derechos. El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de -
la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Cons--
titución violada; en él, el ejército del pueblo se llamó --
constitucionalista, nombre que se aplicó después al movi---
miento revolucionario; de él nacieron la nueva Constitución
de mil novecientos diecisiete, la primera declaración de de--
rechos Sociales de la Historia y el Derecho Mexicano del --
Trabajo.

La Declaración de Derechos Sociales de 1917.

Nació nuestra Declaración de Derechos Sociales, fuente
del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un gri-

to de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller.

Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer, fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. -- Nuestro Derecho del Trabajo nació como un derecho nuevo, -- creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia.

El 15 de julio de 1914, El General Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde, se fijaron en Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas a los campesinos. En Jalisco, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; y el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que se conoce como "primera ley del trabajo de la Revolución Constitucionalista": jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protec--

ción del salario, reglamentación del trabajo a Costajo, ---
aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación
de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (1915). El cuatro
de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en Vera---
cruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley
de Trabajo del Estado: jornada máxima de nueve horas, des---
canso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesio---
nal, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, ---
inspección del trabajo, reorganización de la justicia obre-
ra. Un año después se promulgó en aquella entidad federati-
va la primera ley de asociaciones profesionales de la Repú-
blica. En el mismo año de 1915, el General Salvador Alvara-
do, expidió las leyes que se conocen con el nombre de "las
cinco hermanas" (Yucatán): agraria, de hacienda, del cata-
stro, del municipio libre y del trabajo. La Ley del Trabajo
reconoció y declaró algunos de los principios básicos que
más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución: --
el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción --
a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser
considerado como una mercancía; las normas contenidas en la
ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores or-
ganizados en la lucha con los empresarios; las normas lega-
les contienen únicamente los beneficios mínimos de que de-
ben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y comple-
tarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribu-
nal de arbitraje. La ley reglamenta las instituciones colec-
tivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Com---
prende también las bases del derecho individual del traba--

jo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y derecho de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. La Ley creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó a aquéllos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin. El Gobernador de Coahuila Gustavo Espinosa Mireles en 1916, crea dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo; en el mes de octubre del mismo año publicó una ley sobre accidentes de trabajo; su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este tema.

De la Declaración de Derechos Sociales a La Ley Federal del Trabajo de 1931.

La fracción X del artículo 73 del Proyecto de constitución de 1917, autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la república en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contrariaba el sistema fede--

ral y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por esas dos razones, en el párrafo introductorio del artículo 123 dijeron:

El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados debarán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región.

Los poderes legislativos estatales, expidieron un conjunto de leyes en el lapso que va de 1918 a 1928. El 14 de enero de 1918, el estado de Veracruz expidió su Ley del Trabajo, que no solamente es la primera de la república, sino que, es también la primera de nuestro continente; se completó la ley con la de 18 de junio de 1924 y sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En su Exposición de Motivos señaló las finalidades de la legislación.

Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la revolución. De aquí que siendo objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no pueden repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas.

La Ley del Trabajo de Veracruz produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudó al desarrollo del movimiento obrero. Y las disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política --

de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres.

Un decreto del Presidente Carranza de 1917 señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptar en los casos de paros empresariales; otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanal. En 1925 se expidió la ley reglamentaria de la libertad de trabajo y en ella se contemplaron algunos problemas de la huelga. En 1926 se publicó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Finalmente, en 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

En el año de 1919, se discutió en la Cámara de Diputados un proyecto de ley, en el que se encuentran una reglamentación del derecho obrero a una participación en las utilidades y la regulación de un sistema de cajas de ahorro.

La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El Presidente Calles terminó su período el 30 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil, pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensables para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de ese propósito, -

la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un Proyecto de Código Federal del Trabajo. Este documento, publicado por la C.T.H. es el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al poder legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedes Balboa y Alfredo Infarritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía entre otras cosas, el arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfracó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, al que ya no se dió el nombre de Código, sino el de ley. Fue discutido en consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número considerable de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931. (I)

(I) Mario de la Cueva "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" pp. 38-55.

C A P I T U L O II.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Nuestra legislación de 1931 sólo se refería a los trabajadores de confianza en sus artículos 48 y 126 fracción X, - en términos vagos e imprecisos y además contradictorias.

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

Artículo 126.- "El contrato de trabajo terminará:

fracción X.- Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeña un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de esa categoría en las empresas en que éste exista, volverá a él salvo que haya motivo justificado para su despido.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicita volver a su antiguo empleo".

El artículo 48 parecía referirse a los empleados de - - confianza como a trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labo-

res y por contra la fracción X del artículo 126 parecía confundir a los empleados de confianza con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió en algunas ejecutorias que los empleados de confianza eran los que intervenían en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste. (I).

El concepto empleado de confianza fue utilizado por primera vez en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Washington en 1919. Fue adoptado más tarde por la legislación belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los artículos 4º, 48 y 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo. En el dicho proyecto se decía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaran puestos de confianza, de dirección o administración, pero en el debate se aclaró el alcance de ese artículo, por haberse visto que de dar una interpretación gramatical a sus términos, resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes. Se sostuvo desde entonces que -

(I) Tesis 62 Loayza y Manuel, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación.

Los empleados de confianza serían los altos empleados que -- por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que también, -- por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo, que el término de empleados de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas.

La Doctrina mexicana representada por el maestro De La Cueva, propuso la fórmula siguiente: "Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden económico que debe reinar entre sus trabajadores".

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

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

Cuando un trabajador sindicalizado sobresalía o llegaba a destacar era elevado, en algunos casos, a la categoría de trabajador de confianza.

Hasta 1970 no había obligación, por ley, de dar aguinaldo a los obreros, pero a los trabajadores de confianza se les daba una quincena y a veces un mes.

Sin embargo, con el tiempo, las conquistas de los trabajadores sindicalizados eran cada vez mayores y en muchos casos superaban inclusive a las de los trabajadores de confianza, que empezaron a recelar de su situación laboral.

Los patrones para contentarlos les daban diplomas y medallas y a veces relojes, sin percatarse de que lo que los trabajadores de confianza verdaderamente buscaban era dinero.

Cuando en 1968 se dio a conocer el antiproyecto de una nueva Ley de Trabajo, apareció en ella la regulación de la prestación de sus servicios, como casos de excepción, lo que les colocó en una situación de desventaja en relación con los demás trabajadores.

En el proyecto de la actual Ley Federal del Trabajo se cobijó bajo el nombre de trabajos especiales a los trabajadores de confianza, quizá con el propósito de protegerlos jurídicamente de manera especial.

Sin embargo dicha protección resultó teórica, porque en la práctica no sólo no se les dió un trato diferente como dichos trabajadores lo esperaban, sino por lo contrario, se --

los limitó, en la mayoría de los casos, muchos de los derechos ya adquiridos que les otorgaba la ley de 1931.

En la exposición de motivos de la ley que nos rige actualmente, de fecha 9 de diciembre de 1968, se trató de justificar la existencia del artículo 181, aducándose lo siguiente:

"La reglamentación de los trabajos especiales está regida por el artículo 181, que dice: que se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por las generales de la ley, en cuanto no las contradicen".

Para redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias principales: primeramente, que existen trabajos de tal naturaleza especiales, que las disposiciones generales de la ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar, se consideró la solicitud de los trabajadores y de las empresas, para que se incluyeran en la ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales.

El proyecto de 1968 cambió el término de empleados de confianza, por el de trabajadores de confianza, a fin de dejar consignado, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidas, en algunos aspectos, a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios

que se consignan en el proyecto, como aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del tiempo extraordinario, etc.

El proyecto se propuso respetar, el principio de igualdad con los demás trabajadores a cuyo fin el artículo 182 -- previene que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa.

La intención del legislador fue buena, pero en realidad al establecerse varias distinciones en relación con los demás trabajadores, se limitaron muchos de los derechos generales que la constitución les otorgaba. (2)

Considero oportuno transcribir un caso que relata el -- tratadista Fonseca, para darnos cuenta de lo grave que es el problema de los trabajadores de confianza y que en muchos casos se sienten frustrados y tienen motivo para ello. El caso ocurrió en la Comisión Federal de Electricidad

Un trabajador sindicalizado, irrumpió súbitamente en -- las oficinas de uno de los directores de la Compañía con un puñal en la mano, y estaba amenazando de muerte a la recepcionista en turno, cuando afortunadamente para ella, apareció por casualidad uno de los pasantes en derecho que por --

(2) Baltazar Cavazos Flores "35 Lecciones de Derecho Laboral" pp. 91-95.

ahí deambulaba y logró someter al violento e irascible trabajador sindicalizado, en virtud de que era karateka.

El agresivo trabajador fue llevado inmediatamente ante la Comisión de Honor y Justicia, integrada bipartitamente, y el presidente de la misma, solicitó un ejemplar castigo para dicho trabajador y después de una larga y agria discusión, se decidió sancionarlo nombrándolo trabajador de confianza.

Ante tan tamaño castigo, el trabajador arguía que su falta no era para tanto, ya que no había llegado a matar a la secretaria, sino sólo la había amenazado, pero como las resoluciones de las comisiones mixtas son inapelables, el castigo no se modificó y el trabajador fue duramente sancionado por su inexcusable maldad y mal ejemplo que había puesto: lo designaron Jefe de Personal.

C A P I T U L O III.

CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Las normas de la Declaración de Derechos Sociales reposan en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existía diferencia alguna, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la ley exclusivamente, el término trabajador, - para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo.

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones proponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada de trabajo, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo con principios que no se conciben sino en función de la persona física.

La Ley de 1931 en su artículo tercero decía que "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo". De donde se deduce que los sindicatos o una asociación podían ser trabajadores cuando celebraban el con-

trato de equipo, la ley no precisó si solo la persona física o también la jurídica, podían ser sujetos de la relación de trabajo.

Pero no todas las personas físicas son trabajadoras. De ahí que el derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiera aquélla categoría, es decir, fue indispensable que la ley definiera el concepto. Así, la ley de 1971 en su artículo octavo dice que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado". Lo que implica que únicamente la persona física, puede ser sujeto de una relación de trabajo.

El concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo la en que el hombre actúa libremente - haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicas que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa. (I)

(I) Mario de la Cueva "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" pp. 150-152.

"SIGNIFICADO DEL TÉRMINO CONFIANZA"

Para estar en posibilidades de hablar de pérdida de la confianza, es necesario que primero conozcamos el significado del término "confianza"

Juan Palomar de Miguel, en su Diccionario para Juristas nos dice que la palabra confianza significa: Esperanza firme que uno abriga de una persona o cosa. Encargar o poner al cuidado de alguien algún negocio u otra cosa. Depositar en alguien, basado sólo en la buena fe y la opinión que de él se tiene, la hacienda, el secreto o alguna otra cosa.

En relación al concepto de trabajador de confianza, nos dice que es el que realiza funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización, con carácter general. (1)

(1)

Juan Palomar de Miguel "Diccionario para Juristas" pp. 296 y 1339.

C A P I T U L O I V .

ANALISIS JURIDICO DEL CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Uno de los temas más conflictivos en nuestro derecho -- laboral, es el relativo a los que primeramente se les cono-- ció con el nombre de empleados y después trabajadores de con-- fianza.

Durante mucho tiempo se pensó que el título de trabaja-- dores de confianza, derivada de la voluntad de las partes, -- es decir, de lo que se pactara en los contratos colectivos -- de trabajo, lo que por supuesto era erróneo, habida cuenta -- de que el nombre que se da a los contratos no determina la-- naturaleza de los mismos.

La Ley de 1931 empleó la fórmula empleado de confianza, pero el proyecto de 1968 de la actual Ley Federal del Traba-- jo, cambió el término de empleados de confianza por el de -- trabajadores de confianza. Las razones del cambio consistie-- ron en que la legislación del trabajo es unitaria y no admi-- te ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo. La -- ley nueva parte del principio de que no existen dos catego-- rías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, -- a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las ca-- racterísticas de las distintas actividades; otro de los fines del cambio, era el de dejar consignado que éstas personas -- son trabajadores y que únicamente en función de ciertas ca-- racterísticas especiales están sometidas, en algunos aspec--

tos a una reglamentación especial, lo que quiere decir que --
salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen dere--
cho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto, --
tales como aguinaldo, prima vacacional, prima de antigüedad,
remuneración del servicio extraordinario, entre otros.

La ley de 1931 no contenía ni definición ni concepto --
alguno que permitiera determinar lo que debería entenderse --
por empleado de confianza; se ocupó de ellos en sus artícu--
los 48 y 126 fracción X, pero lo hizo en términos imprecí--
sos. El primero de esos dos preceptos parece se refería a --
ellos como personas distintas de las que desempeñaban pue--
stos de dirección o de inspección de las labores, y serían --
las personas que ejecutaran trabajos personales del patrono--
dentro de la empresa; en cambio, la primera parte de la frac--
ción X del artículo 126 parece identificar a los empleados --
de confianza con las personas que desempeñan puestos de di--
rección, fiscalización o vigilancia.

La falta de precisión de las disposiciones legales pro--
dujo una cierta vaguedad en las decisiones de la Suprema Cor--
te de Justicia de la Nación; sin embargo, en el Apéndice al--
Semanario Judicial de la Federación aparece una ejecutoria --
en la que se lee que los empleados de confianza son "los que
intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación--
y que, en cierto modo, sustituyen al patrono en alguna de --
las funciones propias de éste".

Por razón de la delegación de autoridad, el personal de confianza verdaderamente representa al patrón, pero se establece una diferencia entre los trabajadores de confianza y los representantes del patrón. A éstos, la ley les asigna una verdadera calidad de mandatarios jurídicos en materia laboral, ya que establece que esos representantes obligan a los patrones en sus relaciones con los demás trabajadores. Los compromisos que ellos adquieran aceptando peticiones o concediendo prestaciones, directamente dan nacimiento a una obligación del patrón. Esta situación no existe en los empleados de confianza, lo representan en la función vital de dirección, pero no lo obligan en relación con los demás trabajadores.

Los gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa, poseen una cualidad característica. Por una parte son trabajadores frente a la empresa y por otra, son representantes del patrón frente a sus subordinados.

La doctrina buscó la interpretación de las normas legales en los precedentes extranjeros: Conferencia de Washington del año de 1919 y en las disposiciones de la doctrina belga, con el propósito de buscar una solución y después de considerar las ejecutorias principales de nuestra jurisprudencia y las ideas expuestas por los tratadistas nacionales y extranjeros, se propuso la fórmula siguiente "Debe hablar-

se de empleados de confianza cuando estén en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos -- o el orden esencial que deba reinar entre sus trabajadores".

La Comisión recogió la experiencia de los años anteriores a 1931 y analizó las tesis jurisprudenciales y doctrinales, así como los contratos colectivos, en algunos de los cuales se ennumeraron los trabajos que serían de confianza.

La categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la Declaración de Derechos Sociales, pero no creemos que su aceptación en la ley del trabajo viole las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123, con las modalidades que no destruyen aquellos beneficios, derivadas de la naturaleza de sus funciones. Esta consideración explica que se trata de una categoría de excepción, que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones; por lo cual, en todos los problemas que surjan en materia de interpretación, existirá la presunción juris tantum de que la función no es de confianza, en forma tal que será indispensable probar que, de conformidad con la naturaleza de las funcio-

nes se dan los caracteres de la excepción.

Como un efecto de la tesis sustentada, resulta que los trabajadores de confianza son trabajadores que constituyen uno de los trabajos especiales que se contemplan en el título sexto de la ley. Por lo tanto, y de conformidad con el artículo 181, se rigen por sus disposiciones especiales y por las generales de la ley en cuanto no contraríen aquéllas.

En el artículo octavo del anteproyecto que se entregó para su estudio a los trabajadores y empresarios, que pasó a ser el noveno de la ley, se establece textualmente: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le al puesto".

Las razones que tuvo la comisión para adoptar esa solución, son las siguientes: nos encontramos frente a una excepción al principio básico de una concepción democrática del derecho del trabajo, de que la ley es igual para todos, y por otra parte, el derecho del trabajo es derecho imperativo derivado de una decisión de la voluntad soberana del pueblo, tomada para asegurar al trabajador su dignidad y una existencia decorosa.

De estas dos consideraciones se infiere, por una parte, que se trata de una excepción al principio de igualdad ante la ley, su legitimación puede únicamente derivar de una ne-

cesidad, que no puede ser otra que la naturaleza de las -- funciones que desempeñan, y por otra, que la determinación del alcance de la excepción no puede depender del arbitrio de los trabajadores y empresarios. Todo lo cual es una justificación más de la legitimidad de las acciones de los -- trabajadores afectados.

La declaración del artículo noveno planteó a la comisión la necesidad de establecer cuando una función es de -- confianza por su naturaleza.

En el análisis del problema se encontraron dos comi-- nos para resolverlo, el primero consiste en el señalamiento de las funciones de confianza típicas y en la inclusión de una frase final que permitiera extender la categoría a -- otras que tuvieran características semejantes; y el segundo en la presentación de un concepto general, que poste-- riormente se individualizaría, ya por acuerdo entre los -- trabajadores y los empresarios o bien, por las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje.

Según se relata en la exposición de motivos, en las -- pláticas que se celebraron entre los trabajadores y empresarios se observó que los trabajadores, además de reducir la enumeración de las funciones, rechazaban la presencia -- de una fracción que permitiera una aplicación analógica, -- en tanto, los empresarios querían que se ampliara la lis-- ta.

Después del cambio de impresiones, la Comisión estimó que una enumeración limitativa podría dejar fuera de ellas situaciones que debieran considerarse, así como también que era imposible prever las nuevas situaciones que se presentaran; y una enumeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una extensión inconveniente de la categoría.

Entonces la Comisión redactó el párrafo segundo del artículo noveno en los siguientes términos: "Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrono dentro de la empresa o establecimiento.

El párrafo primero contradice al segundo, que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, sólo cuando tengan carácter general. Esta generalidad en el carácter de las labores crea confusión. Algunas personas llegan al grado de pensar que solamente los directores o gerentes "generales" y no así aquellos que tienen a su cargo áreas menores, son de confianza.

La norma legal no se refiere a trabajadores de confianza, pues no es la persona quien determina que su función sea de confianza o no, sino que es la naturaleza de la función la que produce la condición del trabajador. La-

distinción es importante porque cuando tenga que decidirse una controversia, la discusión versará sobre una cuestión objetiva. Sin duda el término confianza sugiere un aspecto subjetivo, pero ésta se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función. Dicho de otra manera, si una función es de particular importancia para la vida de una empresa, ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad que se requieran para su buena ejecución. De ahí, que el problema principal de los trabajadores de confianza se concreta a su designación y a la solución de sus respectivas relaciones de trabajo.

La Comisión tuvo que presentar su idea de las funciones de confianza: una fórmula bastante difundida, se expresa en la exposición de motivos, "Los trabajadores de confianza son aquéllos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales". Para redactar la norma y fijar en ella de manera concreta cuales serían las funciones de confianza, se tomaron en cuenta las disposiciones de la ley de 1931 y se repitió el análisis de las tesis jurisprudenciales y doctrinales y de los contratos colectivos; y en base en esos elementos, se ratificó la redacción transcrita.

El precepto comprende dos situaciones: la primera está constituida por las funciones que se relacionan inmediata y directamente con la vida misma de las empresas, funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y la segunda se refiere a los trabajos personales del patrono -- dentro de la empresa.

Respecto de la situación primera los términos usados -- provienen de los artículos 48 y 126 fracción X, de la ley de 1931. La Comisión no quiso ni cambiarlos ni ampliarlos, -- porque, según dice la exposición de motivos, "se han muestrado satisfactorios" y porque el uso de otras palabras habría dado un motivo suficiente para que especularan los intérpretes sobre si tuvo la intención de extender o restringir la categoría; por estas razones no aceptó, como propusieron -- los empresarios, que se agregara el término funciones de administración, y porque habría sido una fuente de confusiones, ya que no es fácil ni útil distinguir la administración y la dirección de una empresa. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que los términos de dirección, inspección, -- vigilancia y fiscalización se usaron en su acepcion natural.

La Comisión tuvo que resolver una cuestión que preocupaba constantemente a las organizaciones obreras: en la necesaria jerarquía de los puestos, casi todos los trabajadores

res ejercen una cierta dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, lo que era aprovechado por las empresas para sostener que un gran número de ellos tenían que ser considerados trabajadores de confianza. Esta posición hizo -- que la Comisión precisara que esas funciones serían consideradas de confianza cuando tuvieran carácter general. Para determinar el significado de este término, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley: la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales; y cuando se trate de funciones que se realicen en substitución del patrono.

La segunda situación se refiere a los trabajos personales del patrono dentro de la empresa o establecimiento; esta situación posee también un sentido restringido, pero se le ha de entender con cierta flexibilidad. Se refiere este concepto a las personas que desempeñan trabajos -- personales del patrono dentro de la empresa o establecimiento, sino que se refiere al patrono como tal, a las actividades que le competen como patrono, que son las de dirección, inspección, vigilancia y otras labores estrictamente confidenciales, como las que competen a los secretarios particulares, ayudantes, son las personas que están en contacto -

inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y escuchan las conversaciones más íntimas. (I)

En la Exposición de motivos de la Ley Federal de 1970, se sostiene que el concepto de trabajador de confianza tiene gran importancia para la administración de las empresas, y en lugar de establecer una lista de los puestos que típicamente deben considerarse de esa naturaleza, se redactó el artículo noveno que se transcribió en párrafos anteriores.

Respecto de las características de la función de confianza, en materia de dirección podemos decir que los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo; pero con la delegación de autoridad, que es indispensable en todo negocio, los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y éstos, a su vez delegan parte de su autoridad hasta llegar a los niveles más bajos en la jerarquía administrativa.

En el caso de la inspección, vigilancia y fiscalización, no puede haber distinciones porque, inclusive los veladores, deben ser personas de absoluta confianza del patrón y la obligación que este grupo de trabajadores tiene que reportar al superior las anomalías encontradas, nos inducen a sostener que deben ser empleados de confianza.

(I) Mario de la Cueva "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" pp. 152-157.

Además de las funciones señaladas se incluyen aquéllas que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. No se refiere este concepto a las personas que desempeñan trabajos para el patrón como individuo, fuera o dentro de la negociación, como sería el peluquero, el bolero, el masajista, etc.; sino que se refiere al patrón como tal, como ya quedó asentado en renglones anteriores, a las actividades que le competen como patrón, como las de dirección, administración, inspección, vigilancia y otras labores confidenciales como las que competen a los secretarios particulares, ayudantes, etc. pues éstos también contribuyen al desarrollo de la función patrenal, propia del jefe, que se refiere tanto a relaciones internas en la negociación, como a otras respecto de otras empresas, de las autoridades o del público en general. (2)

(2) Eúquerio Guerrero "Manual de Derecho del Trabajo" pp. 44-45.

C A P I T U L O V.

ACTUAL ARTICULO 105 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU ANALISIS JURIDICO.

El artículo 105 consigna textualmente lo siguiente:

"El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta ley".

En ninguna de las 31 fracciones del artículo 123 constitucional se habla de los trabajadores de confianza.

Siendo la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 de nuestra constitución, no puede reglamentar algo que no está previsto en ella.

"Si una ley reglamentaria se escuda en relación con la ley que reglamenta, debe considerarse anticonstitucional, ya que no puede ni lo es dable establecer distinciones dentro de la principal no lo hace, ya que donde surge y como es su bido, donde la ley no distingue no se debe distinguir". (1)

(1) Ramírez Fonseca "Trabajadores de Confianza" pág. 91

Si realmente se desea consignar a los trabajadores de confianza en la Ley Federal del Trabajo, es necesario que previamente la constitución se refiera a ellos, ya que en caso contrario la ley reglamentaria no puede ni debe limitar sus derechos laborales.

Por lo tanto, no consignándose en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, concretamente fracción XXII, 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 el pido que ocupa un puesto de confianza puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido.

Por otro lado, si bien es cierto que el trabajador de confianza puede ejercitar las acciones a que hace referencia el citado artículo 185 y que se encuentran consignadas tanto en nuestra carta magna en su artículo 123, apartado A, fracción XXII y en la ley reglamentaria en el artículo 48, también lo es, que el este precepto se aplica literalmente, se dejará al trabajador desprotegido y expuesto a - que con facilidad se rescinda su contrato de trabajo.

En el año de 1962, a iniciativa del presidente Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, para otorgar a todos los trabajadores mexicanos la garantía de su estabilidad en el em

pleo a fin de evitar que los patronos se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje o rochen el laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XIII.

Dichas fracciones, no se refieren para nada a los trabajadores de confianza.

Sin embargo, cuando fueran reglamentadas por la ley federal del trabajo, se estipuló en el artículo 49

"El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

fracción III, cuando se trate de trabajadores de confianza.

Esta fracción también excluye y deja sin protección constitucional a los trabajadores de confianza.

Con ello y mediante el pago de la indemnización constitucional correspondiente, cualquier patrón está en posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo que lo une con un trabajador de confianza, sin necesidad de someterse al arbitraje de la junta, ya que está por ley eximido de la obligación de reinstalar a estos trabajadores, lo cual es injusto, ya que pueden darse muchos casos en que estos trabajadores de confianza lo que desean es conservar su traba-

jo y no la indemnización constitucional que se les concede ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por otro lado, en el actual artículo octavo de nuestra Ley Federal del Trabajo, tienen cabida los trabajadores de confianza, ya que dicho precepto define al trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

C A P I T U L O VI

REFORMA AL ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo en vigor expresa:

"El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta ley".

Dicho artículo deberá estar consignado en la ley en los siguientes términos:

"El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, entendiéndose por tal, una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente a la pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47".

Consignándose el artículo en los términos expresados, se protegerá al trabajador, así como su derecho de estabilidad en el empleo, evitando así que quede al arbitrio del

patrón la aplicación e interpretación de dicho artículo, y el trabajador quede en estado de indefensión rescindiéndose con facilidad su contrato de trabajo.

C A P I T U L O VII.

CONSIDERACIONES JURIDICAS DE LA REFORMA Y SUS CONSECUENCIAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Uno de los principios sin los cuales no podría existir la relación de trabajo, lo es el principio de dignidad, que consiste básicamente en evitar que los trabajadores puedan ser expulsados de una relación de trabajo, por decisión arbitraria o caprichosa del patrón.

Esta magnitud del principio de dignidad se manifiesta como una modalidad del derecho de estabilidad en el empleo

La estabilidad de los trabajadores en el empleo comprende dos modalidades:

- 1.- Duración indefinida de la relación de trabajo y
- 2.- Exigencia de una causa razonable para su disolución.

La segunda modalidad de la estabilidad, puede ser absoluta o relativa. Absoluta cuando el trabajador tiene derecho a permanecer o ser reinstalado en su empleo, salvo que haya motivo justificado para un despido, y relativa cuando el patrón lo puede separar o abstenerse de reinstalarlo aún cuando no haya motivo justificado para el despido. (I)

En la fracción XXII del artículo 123-A, de la Constitución, se reconoce aparentemente la estabilidad absoluta cuando

(I) Roberto Muñoz Ramón "Derecho del Trabajo" pág. 117.

establece que "El patrón no podrá despedir a ningún trabajador sin causa justificada y, en caso de que lo haga, está obligado, a elección del trabajador, a reponerlo en su empleo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Pero este precepto en realidad consagra la estabilidad relativa porque dispone, en la misma fracción, que la ley establecerá los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato de trabajo o de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización.

La ley reglamentaria de este precepto, en su artículo 49 establece que el patrón quedará eximido de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización, cuando se trate de: fracción III.- Trabajadores de confianza.

Así mismo, el artículo 185 de la citada ley reglamentaria, establece que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón que se consignan en el artículo 47 de la misma ley.

Evidentemente, el artículo 185 viola el "Derecho de estabilidad en el empleo", ya que la segunda modalidad de la estabilidad de los trabajadores en el empleo es exigencia de una causa razonable para su disolución, y no debemos confundir esta modalidad que perfectamente tendría cabida en las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el pa

trón establecidas en el artículo 47, con la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza, máxima que este precepto dice que aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

Este artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, es ambiguo y se presta para interpretarlo de diversas maneras y en más de las ocasiones puede dejar al trabajador de confianza en estado de indefensión, porque al considerarse esta circunstancia como hecho subjetivo del patrón, dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo.

En virtud de ello, es necesario que dicho artículo exprese en forma clara y precisa qué debe entenderse por "motivo razonable de pérdida de la confianza", así como una relación de los casos que pueden presentarse en las relaciones trabajadores de confianza-patrón, para de esta manera evitar que quede al arbitrio de una sola de las partes su aplicación e interpretación y en este caso, del patrón.

No es suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión de la relación de trabajo se produzca, sino que es indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza.

El patrón tiene que partir de un hecho objetivo para concluir que el empleado no merece su confianza.

La reforma a este artículo en los términos en que he de

jado precisados, protegerá al trabajador y su derecho de estabilidad en el empleo, evitando así, que el patrón rescinda la relación de trabajo solo por satisfacer un capricho.

CONCLUSIONES

Sin el grupo de empleados de confianza, no se puede concebir la existencia de una empresa; por ello, es necesario que se protejan los derechos de los trabajadores de confianza y no se haga distinción alguna entre los trabajadores que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan; considerándose que los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es laboral y que sin aquella confianza o fé en ellos puesta por el patrono, el vínculo contractual no puede subsistir.

Es menester que se haga una reforma al artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que se establezca en forma clara y precisa qué debe entenderse por motivo razonable de pérdida de la confianza.

Estableciéndose en la Ley, lo que debe entenderse por motivo razonable de pérdida de la confianza, se protegerá al trabajador y su derecho de estabilidad en el empleo, evitando así que quede al arbitrio del patrón la aplicación e interpretación de dicho precepto, y que el trabajador quede en estado de indefensión y se rescinda con facilidad su contrato de trabajo, quedando consigna-

do en la ley, en los siguientes términos:

Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, entendiéndose por tal, una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente a la pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta ley.

"Carta Encíclica de Nuestro Santísimo Señor Juan por la -
Divina Providencia"
Ediciones Paulinas, S.A. 1961. pp. 5-19.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR "35 Lecciones de Derecho Laboral"
Editorial Trillas. Tercera edición. 1983. pp. 90-109.

CUEVA DE LA MARIO "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"
Editorial Porrúa. México 1974. pp. 38-55, 150-157.

"Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos"
edición. 1986.

GARRERRO FUQUERIO "Manual de Derecho del Trabajo" edito-
rial Porrúa. México 1980. pp. 15-17, 44-45.

LOAYZA Y MANUEL "Apéndice al Semanario Judicial de la Fa-
deración" tomo 62.

"Ley Federal del Trabajo" Editorial Porrúa. México 1984.

RAMIREZ FOMBECA "Trabajadores de Confianza" pág. 91.

ROBERTO MUÑOZ RAMON "Derecho del Trabajo" Editorial Po-
rrúa. Pág. 117.