

300609



UNIVERSIDAD LA SALLE 7

52

ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

“ EL REGIMEN JURIDICO DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA ”

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

DIANA BANDA CASTRO

DIRECTOR DE TESIS:

LIC. ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ

MEXICO, D. F. ABRIL DE 1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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

	PAGINA
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I CONCEPTO Y EVOLUCION DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.....	4
A. CONCEPTO, EVOLUCION Y DIFERENCIA ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADO.....	5
1.- GENERALIDADES.....	5
2.- DISTINCION ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADO.....	21
3.- LEGISLACION MEXICANA.....	24
4.- TRABAJADOR SINDICALIZADO Y - TRABAJADOR LIBRE.....	34
B. TRABAJADOR DE CONFIANZA.....	41
1.- CONCEPTO Y EVOLUCION A TRAVES DE LA HISTORIA GENERAL.....	42
2.- MOTIVO DE ESTUDIO.....	66
CAPITULO II LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DENTRO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES.....	70
A. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEN TRO DE LAS DISPOSICIONES CONSTI- TUCIONALES.....	70
1.- ANALISIS DEL APARTADO A) DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.....	71
B. ESTUDIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRA BAJO.....	82
1.- TRABAJADOR DE CONFIANZA DEN- TRO DE LA LEY DE 1931.....	83
2.- EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	88

	PAGINA
3.- INTERPRETACION DE LA LEGISLACION LABORAL.....	93
4.- PROCESO ADMINISTRATIVO.....	100
5.- LABORES CONCRETAS.....	117
6.- TRABAJOS PERSONALES DEL PATRON....	119
CAPITULO III PRERROGATIVAS Y LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.....	127
1.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NUESTRA LEGISLACION MEXICANA.....	128
2.- LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.....	129
3.- LA SINDICALIZACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.....	154
4.- CRITERIOS JURISPRUDENCIALES SOBRE TRABAJADORES DE CONFIANZA EN GENERAL.....	155
ANALISIS Y CONCLUSIONES.....	179
BIBLIOGRAFIA.....	

INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo, ha evolucionado a través del tiempo, lo cual ha provocado que los trabajadores adueñen por medio de éste sus necesidades económicas, sociales y políticas, sea cual fuere su actividad y el sitio donde la realiza.

En nuestro país, es de sobra conocido el avance que esta rama del Derecho ha tenido, lo cual se ha traducido en diversas conquistas tanto a nivel Constitucional como a través de las Leyes.

La relación trabajador patrón es indispensable para la existencia del Derecho de Trabajo, tal situación que parece obvia para la existencia de dicha disciplina, no lo fue en alguna época en la cual la mencionada relación estuvo sujeta a otras reglamentaciones, tal como se analiza en el presente trabajo.

Al igual que ha habido un desenvolvimiento dentro de la legislación laboral, igualmente han existido avances en la economía de los países, lo que ha significado que la industria, el comercio y en general la actividad humana productiva también haya sufrido modificaciones sustanciales, para llegar en la actualidad a que las empresas, cualquiera

que sea su denominación sean cada día más complejas e internamente también requieran de estructuras para su manejo, es decir que en el devenir del tiempo, el patrón como persona responsable y actuante ha sido desplazado por mecanismos mucho más complejos que requieren igualmente de una adminis--tración más avanzada y de trabajadores de confianza, quie--nes en ciertos aspectos vienen a ser representantes del pa--trón.

Históricamente una de las aspiraciones de todos - los humanos, es tener seguridad en todas sus actividades e inclusive en la vida cotidiana, y así podemos observar que cualquier país que proporcione seguridad consecuentemente - evoluciona con mayor rapidez que aquellos que no pueden -- otorgar a sus ciudadanos esta situación.

La seguridad de que hablamos, en la actualidad la tienen los trabajadores, de conformidad tanto a lo que establece la Constitución como a su Ley Reglamentaria la Ley Federal del Trabajo, al mencionar la primera entre otras co--sas, que el trabajo es un derecho y un deber social y al establecer principalmente, en caso de rescisión injustificada la reinstalación forzosa.

La calidad de trabajador de confianza, la podíamos

denominar como sui géneris, que la ley positiva otorga a este tipo de personas que desarrollan una actividad productiva.

Precisamente por este tipo de actividad, se da el caso que el trabajador representa al patrón, pero sin embargo, en esas condiciones, al respecto podíamos llegar hasta el absurdo de que todos los trabajadores representan al patrón, toda vez que su actividad no la realizan por cuenta propia, sino que lo hacen por cuenta del patrón para quien trabaja. Ejemplificando el tornero que produce piezas de metal no realiza esa actividad por cuenta de el mismo, sino que la hace para el patrón para quien labora y solo se diferencia, esta actividad de nuestro ejemplo, con la de un trabajador de confianza en que sus actividades son diferentes y sus obligaciones consecuentemente también lo son.

Es precisamente, al régimen jurídico de los empleados de confianza a que este trabajo se refiere sin que ello llegue a significar por la naturaleza de la actividad que desarrollan, un obstáculo a la actividad productiva de las empresas.

CAPITULO I

CONCEPTO Y EVOLUCION DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

A) CONCEPTO, EVOLUCION Y DIFERENCIA ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADO.

1.- GENERALIDADES.

2.- DISTINCION ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADO.

3.- LEGISLACION MEXICANA.

4.- TRABAJADOR SINDICALIZADO Y TRABAJADOR LIBRE.

A) CONCEPTO, EVOLUCION Y DIFERENCIA ENTRE TRABAJADOR
Y EMPLEADO.

1.- GENERALIDADES

El concepto "trabajador" es el elemento básico del Derecho del Trabajo, ya que el contenido esencial de la legislación laboral es fijar y tutelar los derechos de los -- trabajadores.

En torno a este concepto se ha desarrollado la - fuerza expansiva del derecho del trabajo, pues bien es cierto que de acuerdo con los datos que nos aporta la historia la legislación laboral en sus inicios tendió a proteger únicamente al obrero industrial, o lo que es lo mismo, al trabajo material, vemos también que rápidamente fue ampliando su órbita de aplicación hasta comprender al trabajador intelectual, al técnico, al alto empleado y al profesionalista en general; cuyas relaciones de trabajo se pensaba que no tenían cabida dentro de este Derecho, dejándose su regulación al Derecho Civil o Mercantil, en grave perjuicio para estos trabajadores ya que por una falla del legislador en la aplicación del concepto de trabajador, dejaba fuera de la regulación laboral a un importante sector y que debido al desarrollo de la industria en nuestro país, cada día es más de-

terminante para el buen funcionamiento de las grandes empresas.

Afortunadamente, la evolución dinámica del Derecho del Trabajo ha hecho desaparecer casi totalmente el error - de querer distinguir entre trabajo material y trabajo intelectual, y podemos decir que en la actualidad tal distinción carece de importancia jurídica, pues ambas actividades se encuentran igualmente reguladas y tuteladas por nuestra legislación laboral.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo ocho - nos dice que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".¹

Las conclusiones que podemos desprender del concepto anterior son:

a).- Que el trabajador que presta el servicio debe ser una persona física; careciendo de importancia, de acuerdo con la ley, el sexo de la misma, esto es, que no existen taxativas en nuestra legislación por lo que toca al trabajo de las mujeres y solo podríamos considerar a este respecto, ciertas limitaciones que la misma ley señala en cuanto a la mujer; pero en principio, y de conformidad con 1) Nueva Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1970.

el artículo 164 del ordenamiento legal mencionado, las mujeres tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones - que los hombres, con las modalidades consignadas en la propia ley.

Cabe aclarar que otra limitación al trabajo remunerado de las mujeres, la encontramos en los artículos 168 y 169 del Código Civil, ya que el primero asigna a la mujer casada la dirección y cuidado de los trabajos del hogar, y el segundo la autoriza a desempeñar un empleo, ejercer una profesión, industria, oficio o comercio, siempre y cuando - ello no perjudique a la misión que le impone el artículo anterior. Por otra parte, el marido tiene acción para impedir que la mujer desarrolle trabajo remunerado, siempre y - cuando funde su oposición en la ley, y el haga frente a las necesidades económicas del hogar.

La mayoría de edad en materia laboral es la de 16 años, pues aun cuando la propia ley permite el trabajo de - los mayores de 14 y menores de 16, establece una serie de - taxativas tanto para la celebración del contrato de trabajo como para el cumplimiento del mismo. El artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo, impone como requisito indispensable a los mayores de catorce y menores de dieciseis años, - la obtención de un certificado médico que acredite su apti-

tud para el trabajo y la obligación que tienen de someterse periódicamente a exámenes médicos conforme lo ordene la Inspección del Trabajo. Agrega que sin el certificado médico, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Por lo que respecta al desarrollo del trabajo de los menores, éste está sujeto a una serie de modalidades que muchas veces, al celebrar un contrato de trabajo, el patrón olvida. En efecto, ni las mujeres, ni los mayores de catorce años, pero menores de dieciseis, pueden trabajar jornada extraordinaria; ni desempeñar labores industriales nocturnas o insalubres o peligrosas, etc. Los menores ni siquiera pueden trabajar la jornada ordinaria, ya que de acuerdo con el artículo 177 de la Ley Laboral la jornada de trabajo de los menores de dieciseis años no podrá exceder de seis - horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Agrega que entre los distintos periodos de la jornada los menores disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

b).- La prestación del servicio debe ser personal y así lo exige tanto la doctrina como la ley, ya que de lo contrario, si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos frente a otra figura jurídica: el intermediario.

El maestro Castorena nos dice que este elemento - es fundamental, ya que "si el trabajador estuviera en posi bilidad de sustituir su trabajo por medio de un útil o de - una máquina de su invención, cambiaría la naturaleza del ac to jurídico. Sería un alquiler y no un contrato de trabajo. De la misma manera, las empresas de servicios, celebran un contrato mercantil con los usuarios a pesar de que el obje- to del contrato sea el trabajo. El trabajador o trabajado- res que ejecutan el servicio, no lo son de quien recibe el trabajo, aunque las consecuencias del trabajo las aprove--- chen, sino de la empresa que hace la organización, para ofre cer el servicio público, para satisfacer una necesidad. Más claro, la empresa realiza una organizaicón para que sus tra bajadores presten su trabajo personal a sus clientes. Artícu lo 20 y 21".²

c).- La subordinación en la prestación del servi- cio. El Concepto subordinación ha sido muy discutido por - los tratadistas de la materia; unos alegan que es un resa-- bio de la autoridad burguesa que los patrones ejercían sobre sus trabajadores, pero que ya no corresponde a la realidad actual; otros sostienen en forma menos radical, que para - saber si existe o no relación de trabajo, debe de atenderse menos a la dirección real o subordinación, y más a la posi-

2) J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, México, - 5a. Edición pág. 65.

bilidad jurídica de que esa dirección exista.

El maestro Trueba Urbina, al comentar el precepto que analizamos en relación a la subordinación, dice: "La disposición es repugnante porque discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de "subordinación" de todo el que presta un servicio a otro.

"Si el trabajo es un derecho y un deber social, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser subordinado. Por otra parte, el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora al "contrato de trabajo evolucionado", como dijo Macías en el Congreso Constituyente. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo del derecho civil y las "locatios" donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un "subordinado". Los autores modernos del derecho del trabajo desechan el concepto de subordina--

ción, para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto de subordinación se inspira en el artículo 2578 - del Código Civil de 1871".³

Agrega el maestro que la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña su subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber.

En mi opinión el problema no radica en el significado mismo del concepto subordinación, sino en la forma en que ha sido enfocada su interpretación por aquellos que discrepan de su contenido, pues consideramos que en derecho - del trabajo al vocablo subordinación le corresponde un significado en cierta forma distinto al que le pudiere corresponder en el Derecho Civil. Esto es, no debe estarse al sentido gramatical del término sino al efecto jurídico del mismo.

El trabajador al poner su fuerza de trabajo a disposición del patrón, también se está obligando a obedecer a éste en cuanto a aceptar la dirección en la realización del trabajo contratado, y si bien pudiera decirse que el profesionalista, el técnico o el alto empleado no necesitan de una dirección constante de parte del patrón, esto sólo sería -

3) Trueba Urbina Alberto, El Nuevo Artículo 123, pág. 26.

verdad en cuanto a la aplicación de los conocimientos profesionistas, pero en el fondo, tanto el profesionista como el técnico y el alto empleado están sujetos a las normas establecidas dentro de la empresa en que prestan sus servicios, pues no son trabajadores independientes.

El criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en cuanto al asunto que nos ocupa, es el siguiente:

"SUBORDINACION, CONCEPTO DE.- Subordinación - significa por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien -- presta el servicio.

Esto tiene un apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo".

Amparo directo 689/79 Salvador Medina Soloache y otro -13 de Junio de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 2621/77.- Jorge Lomeli Almeida.- 22 de septiembre de 1977.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente:

te: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 7061/77.- Neftalí de los Santos Ramírez.- 12 de marzo de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Miguel Bonilla -slis.

Amparo directo 744/79.- Gregorio Martínez Spira.- 25 de junio de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: - Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Saldaña.

Amparo directo 4611/78.- Remigio Jiménez Márquez.- 2 de agosto de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: -- Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

"La relación de trabajo se caracteriza por la subordinación del trabajador al patrón en lo que concierne al trabajo contratado, o sea el poder jurídico del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero y la obligación legal de éste de obedecer al patrón", (Amparo directo - 6108/56/45/, Noviembre de 1957).

"RELACION LABORAL, CARACTERISTICAS DE LA.- Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que

dependa económicamente de él. El verdadero criterio que de be servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrón y el trabajador, a cuya virtud aquel se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza del trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de man do presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto - al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse se menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal".

Amparo directo 9442/83.- Rogelio Gutiérrez Gutiérrez.- 18 de septiembre de 1985.- 5 votos.- Ponente: Ramón Cañedo Aldrete.

Amparo directo 3339/64.- Marcelo de la Cueva y Foucade.- 10. de febrero de 1965.- Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

DEFINICION DE TRABAJADOR

La Ley vigente no da propiamente una definición de trabajador, sino más bien se refiere al concepto de trabajador al que nos hemos venido refiriendo anteriormente y como lo señalamos en su artículo ocho dice que "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Agrega que para los efectos de este precepto "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

En cuanto al punto que analizamos, notamos que la Ley vigente es más técnica y precisa que la Ley anterior que definía al trabajador diciendo: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o

de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

Según nuestro criterio, la definición de trabajador debe ser la siguiente:

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal jurídicamente subordinado, mediante el pago de un salario.

Ahora bien, analizando la definición anterior encontramos como primer elemento que únicamente las personas físicas, hombre o mujer, pueden adquirir el carácter de trabajadores cuando prestan un servicio personal a otra.

El segundo elemento que encontramos en la definición es que el servicio prestado por la persona física, bien puede ser intelectual o material; o como decía el artículo tercero de la Ley de 31, de ambos géneros.

Tanto la doctrina como la Jurisprudencia han tratado de distinguir entre trabajo intelectual o trabajo material, dando diferentes puntos de vista al respecto, pero actualmente este problema carece de importancia jurídica, por haber quedado definitivamente regulado por la legisla--

ción laboral vigente los dos tipos de trabajo: intelectual y material.

Un tercer elemento de la definición que analizamos es el que se refiere a la subordinación jurídica del trabajador en la prestación del servicio, y es el poder jurídico o posibilidad jurídica del patrón de disponer de la fuerza de trabajo de la persona física de que se trate y la obligación de ésta de obedecer al patrón en lo que concierne al trabajo contratado.

Como cuarto y último elemento tenemos que el servicio que preste la persona física, debe ser retribuido, es to es, debe ser a cambio del pago de un salario.

La Suprema Corte de la Nación ha advertido, y esto es fundamental para la existencia de la relación de trabajo, "que el servicio prestado tiene que ser retribuido. Su gratitud suprime el carácter de trabajador. Por ello queda fuera de este concepto el trabajo familiar, prestado como ayuda o colaboración, sin percibir salario. No es el grado de parentesco, sino la gratitud en el servicio lo que determina la inexistencia de la relación de trabajo entre familiares. (Tesis sustentada en Amparo directo 399/57, Ezequiel May, Enero de 1958).

El salario es por otra parte la fuente única, o por lo menos la principal, de subsistencia para el trabajador. De ahí que tenga un carácter alimenticio que constantemente se le reconoce por la doctrina y la jurisprudencia, ya que el salario constituye para el trabajador el medio para poder satisfacer las necesidades alimenticias de él y de su familia.

Salario, etimológicamente viene del vocableo "salarium" y fue la forma de pago que se usó en algunos países de la antigüedad, consistente en entregar al trabajador una determinada cantidad de sal, por los servicios prestados.

La palabra sueldo es hasta cierto punto equivalente, y procede de "soldada", que era la paga que recibía por sus servicios el hombre consagrado al servicio de las armas. Estos han sido los primeros asalariados en el régimen de prestación de servicios, y de ahí la procedencia de los vocablos: salario y sueldo.⁴

En nuestra Ley Federal del Trabajo, el concepto de salario nos lo da el artículo 82 que dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

4) Guillermo Cabanellas, El Derecho del Trab. y sus Contratos, Ed. B. Aires, 1945, pág. 363.

Vemos que el concepto de salario contenido en el precepto transcrito, resulta comprensible al referirlo a la retribución derivada del trabajo, ya que en definitiva, el salario es el precio del servicio prestado.

El salario que recibe el trabajador a cambio de ceder al patrón todos sus derechos sobre el trabajo realizado, abarca la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios. En tal sentido el artículo 84 de la Ley Laboral vigente, dispone: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, -- prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

El Licenciado Juan B. Climent Beltrán, al comentar el artículo 84, dice: "El artículo 84 de la Ley vigente, al señalar que forma parte integrante del salario "cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo", modifica en forma explícita el texto del artículo 86 de la Ley abrogada que decía: "cualquier otra cantidad que se entregue a un trabajador a cambio de su labor ordinaria".

Y continúa diciendo el comentarista citado, que -

"en tal virtud, el artículo 86 derogado, al referirse expresamente a la labor ordinaria, excluía las percepciones obtenidas por tiempo extraordinario en el cómputo del salario - base en tanto que el artículo 84 de la Ley vigente, no establece esa limitación, por lo que no se exceptúan los pagos por tiempo extraordinario para la integración del salario, con arreglo al principio de derecho que reza que donde la ley no distingue, no cabe hacer distinción alguna".⁵

Finalmente y en apoyo a lo anteriormente expuesto se transcribe la siguiente jurisprudencia:

SALARIO DIARIO, OMISION DEL TRABAJADOR DE INDICAR EL MONTO DEL.- Por mandato contenido en el artículo 5o. de la Ley Fundamental, nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo los impuestos como pena por la Autoridad Judicial. En consecuencia, una vez acreditadas la relación de trabajo y la procedencia de la acción ejercitada, - las juntas no deben absolver al patrón por la sola omisión del trabajador consistente en no indicar el monto de su salario diario, pues en tal caso, deberá estarse al salario - mínimo, general o profesional, al salario remunerador, al establecido en el respectivo contrato colectivo de trabajo, o bien al que se acredite en autos.

5) Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales Comentarios y Jurisprudencia, Ed. Esfinge, México, 1971, pág. 81.

Amparo directo 5597/81.- Ingenio Fomento Azucare ro del Golfo, S.A.- 24 de enero de 1983.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 1237/82.- Felipe López Cuellas.- - 23 de agosto de 1982.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 4847/80.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 5 de enero de 1981.- 5 votos.- Ponente: - María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier - Mijangos Navarro.

Amparo directo 7228/82.- Ferrocarril Chihuahua al Pacífico, S.A. de C.V.- 26 de Septiembre de 1983.- 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

2.- DISTINCION ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADO

En Europa nació el derecho del trabajo, pero ese derecho solamente tendió a dar protección al trabajador de la industria, al obrero.

Los trabajadores del comercio y los empleados particulares no estaban protegidos por las leyes laborales. El

progreso del derecho del trabajo reveló la injusticia de la desigual protección jurídica, pues mientras que los trabajadores de la industria mejoraban continuamente su condición, los empleados particulares y del comercio permanecían sujetos a una legislación anticuada.

Esto dió lugar a que tanto en Europa como en algunos países de Sudamérica, se dictaran diversas leyes aplicables unas a obreros y otras a empleados, creando un verdadero problema de distinción entre trabajador y empleado. Sin embargo, el término trabajador se hizo genérico y sus especies estaban formadas por los conceptos obrero y empleado. Esta distinción tiene algunas aplicaciones en el caso de los trabajadores de confianza, toda vez que al generalizarse el vocablo trabajador se pensó que ciertas personas no obstante que prestaban sus servicios a otras, no podían quedar comprendidos dentro de la categoría de trabajadores, ya que trabajador lo entendían como sinónimo de obrero.

Ludovico Barassi nos dice que se han establecido cuatro criterios a saber:

a) Una primera teoría, la más antigua, creyó encontrar la diferencia en la naturaleza del trabajo: el trabajo manual caracteriza al obrero, en tanto que el trabajo

intelectual sería la órbita de los empleados. Pero es sumamente difícil establecer el límite entre las dos formas de trabajo.

b) Una segunda opinión buscó la diferencia en la forma de pago del salario: el obrero es pagado a la semana o a la quincena, en tanto que el empleado lo es por mes. Este criterio tampoco tiene solidez.

c) Una tercera escuela creó la distinción en la diversa naturaleza de las actividades: el obrero tendría un campo en la industria mecánica, mientras que el trabajador comercial sería propio de los empleados. Vemos que tampoco es exacta esta distinción.

d) Por último, una cuarta teoría, la más difundida, opina que el empleado es aquel trabajador que tiene funciones de colaborador con el empresario en relación de subordinación con el mismo en las funciones administrativas de la empresa. El patrono, se agrega, no puede cumplir por sí solo las funciones de administración y se ve obligado a usar personas que le ayuden en esa actividad, que son precisamente los empleados. De lo que se desprende que todo el personal restante de la empresa serán obreros.⁶

6) Barassi Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, Ed. Alfa. Buenos Aires, 1949, pág. 522.

Estas doctrinas dieron lugar a que varios países europeos, Alemania e Inglaterra entre otros, dictaran leyes del trabajo cuya aplicabilidad quedaba restringida a cierto tipo de trabajadores, lo que resultaba absurdo, ya que en realidad la distinción entre trabajador y empleado carecía de fundamento jurídico, toda vez que lo cierto es que unos y otros eran trabajadores.

La legislación alemana estableció la distinción entre trabajador y empleado, agrupando a éstos últimos como sigue: a) las personas que ocupaban puestos de dirección en empresas; b) las que ocupan puestos de importancia en las mismas empresas, entre ellas, principalmente, los técnicos; c) los empleados de oficina; d) los auxiliares y aprendices de los comerciantes; e) los artistas y los músicos; f) los profesores; g) las enfermeras; h) los oficiales de los barcos. Los trabajadores que no estuvieran incluidos en alguno de estos grupos, quedarían regidos por las leyes generales del trabajo.

3.- LEGISLACION MEXICANA

Cuando surgió el derecho del trabajo en México, en las primeras décadas del presente siglo, ya se habían dictado en Europa las leyes de protección a los empleados; pero

el legislador mexicano consideró que no debía dársele tratamiento diferente en cuanto a trabajador, obrero o empleado y así encontramos que el artículo 123 de nuestra Constitución, al establecer las bases para la legislación laboral ordinaria, dice: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

"A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general, todo contrato de trabajo".

Sin embargo, el problema surgido, en cuanto a que si ciertos empleados deben considerárseles como trabajadores o no, con la interpretación que algunos tratadistas han querido ver en el artículo cuarto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que después de dar una definición de patrón en su primera parte, en su segundo párrafo agrega: ":Se considerarán representantes de los patrones, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barcos, y, en general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración".

Esta disposición de la Ley, produjo confusión en

el sentido de que los representantes del patrón, en los términos del propio precepto, quedaban incluidos o no dentro del campo de aplicabilidad de la Ley Federal del Trabajo.

La interpretación que se hizo del concepto "representante del patrón", fue errónea, ya que tanto la doctrina como la jurisprudencia los excluyó de la protección de la legislación laboral y los designó con el nombre de "altos empleados" diciendo que tales personas como representantes del patrón, eran responsables de la marcha de la empresa o negociación y, por tanto, actuaban más bien como verdaderos mandatarios de derecho común, esto es, definitivamente no se les podía considerar como trabajadores.

En este sentido se pronunció la Cuarta Sala de la suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria de fecha 19 de enero de 1935, que al tratar el problema de los altos empleados, dijo:

"Los directores, administradores generales y gerentes prestan indudablemente un servicio, pero se distinguen de los demás trabajadores en que: a) Tienen iniciativa propia, esto es, tienen a su cargo la marcha general de la negociación, con facultad para celebrar los actos de administración y, por regla general, los de dominio necesarios o -

convenientes para el éxito del negocio; b) Son los representantes del patrono ante los trabajadores, con la obligación de defender los intereses de aquél; c) La relación de dirección o dependencia con respecto al patrono se encuentra extraordinariamente reducida y tiene solamente un carácter mediato; d) En términos generales, son responsables por la marcha de la negociación y responden al patrono, conforme al derecho común, por los daños y perjuicios originados por su culpa o imprudencia. Estos diferentes caracteres pueden resumirse diciendo: que esta clase de personas son representantes del patrono, verdaderos mandatarios de derecho común, y que sus funciones principales consisten en representar al patrono frente a los terceros, y de manera especial, en la ejecución de actos jurídicos, por lo que se asimilan a los mandatarios del derecho común teniendo en cuenta que éste define al mandato como el contrato por virtud del cual, se obliga el mandatario a ejecutar, por cuenta del mandante, los actos jurídicos que éste le encargue.

De lo expuesto se deduce que la diferencia fundamental entre los directores, administradores y los trabajadores, es que los primeros son los representantes de una persona para la ejecución de actos jurídicos, lo que no excluye que aquéllos, de manera accesoria, ejecuten actos análogos a los de los trabajadores. Como se ve, los contratos

celebrados por los directores, administradores generales y gerentes, revisten caracteres propios, debiendo decirse, - además, que dichas personas se encuentran íntimamente ligadas al interés patronal y que, por tanto, no pertenecen, en principio, a la clase trabajadora, y si bien, como se ha dicho, este criterio no es suficiente para individualizar el contrato de trabajo es, esencialmente, un derecho de clase y sus disposiciones tienden a proteger a los individuos que a la misma pertenecen". (toca 3084/25/2a. Gómez Ochoay -- Cfa.)

De acuerdo con la tesis anterior los directores, gerentes, administradores, etc., por el hecho de ser considerados por el artículo cuatro de la Ley como representantes del patrón, no podían tener el carácter de trabajadores, y por esa razón no quedaban amparados por la legislación - del trabajo.

Afortunadamente, el pleno de la Suprema Corte no tardó en destruir el erróneo criterio de la anterior ejecutoria al hacer una interesantísima interpretación del texto del artículo cuatro, diciendo:

"Debe convenirse en que es cierto que este artículo (cuatro de la Ley) establece que se consideran como re-

presentantes de los patronos y, en tal concepto, obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores, a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que en nombre de otros ejerzan funciones de dirección o de administración. Pero también es verdad que el mismo precepto claramente dice que los directores, gerentes, etc., representan a los patronos en sus relaciones con los demás trabajadores; esta última frase indica que los directores, gerentes, administradores, etc., son también trabajadores en relación a la empresa a quien sirven, siempre que ellos no formen parte integrante de ésta, porque, de lo contrario, es claro que sí serían patronos; así es que, no obstante que el gerente tuvo la representación de la empresa o institución bancaria respecto de los demás trabajadores, sus relaciones con dicha empresa no son otras que las de un trabajador con su patrono, supuesto que el interesado desempeña bajo la dirección y dependencia del consejo de administración y aún del gerente general, un servicio personal mediante retribución convenida, dependencia y subordinación que no dejaron de existir, a pesar de las facultades directivas del gerente. La circunstancia especial del otorgamiento de un poder jurídico en favor del mismo gerente, no pudo determinar, por si misma, ninguna modificación a la naturaleza del contrato, porque el mandato se otorgó al señor Herrasti en tanto que fue nombrado gerente y

para facilitarle las funciones de su cargo; por lo tanto, - ese contrato de mandato es accesorio del principal del trabajo celebrado entre el señor Herrasti y la institución bancaria". (Competencia 407/932, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo 44, pág. 3309).⁷

Cabe señalar que la ley no puede atribuir arbitrariamente la categoría de trabajador a una persona, sino que es indispensable que se llenen los requisitos exigidos por la propia ley, como son jornada de trabajo, retribución, - etc., y sólo así podemos decir que el servicio prestado se encuentra regido de trabajo.

Existen categorías de personas acerca de las cuales se discutió si celebran o no un contrato de trabajo. - Nuestras disposiciones positivas han venido a aclarar la situación de muchos trabajadores acerca de los cuales se discute si son o no sujetos de Derecho Obrero.

La doctrina al respecto ha señalado: "Por una parte, el artículo 123 al remitir la aplicación de la Ley Federal del Trabajo a todo contrato de trabajo, dió gran precisión al problema. No hubo necesidad de plantearse cuestión

7) La Cuarta Sala ratificó la tesis del Pleno en ejecutoria de 22 de agosto de 1936, Industrial del Pacífico, Toca 2013/36/1a.

alguna acerca de los capataces, de los contratistas a destajo, de los jefes de las empresas, o sea los gerentes, directores, administradores, etc., acerca de los intermediarios y acerca de los dependientes y factores de comercio, que indiscutiblemente celebran un contrato de trabajo, ya que el objeto de la prestación del servicio es su actividad personal por una parte y, por la otra, se ligan permanentemente a un establecimiento industrial o mercantil".⁸

Ahora bien, la realidad reconocida y aceptada actualmente es en el sentido de que en la empresa moderna el patrón o empresario, no le es posible ejercer, por sí solo, la función de dirección, administración, etc., y se ve obligado a transmitir una parte de esas funciones a determinados trabajadores. Otro tanto ocurre con la facultad de mando que le corresponde sobre sus trabajadores, pues resultaría inconcebible que un patrón dueño de una empresa, que tuviera a su servicio diez o quince mil trabajadores, pudiera ejercer un mando directo sobre los mismos, razón por la que el patrón, se ve obligado a delegar parte de esa facultad de mando a cierto número de trabajadores y que, además representan los intereses de la empresa, aún frente a los demás trabajadores.

8) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, Editorial Porrúa, S.A. México.

Hueck Nipperdey, autor alemán, señala que la doctrina no se ha puesto de acuerdo sobre si es necesario que ocurran los dos elementos, a saber, facultad de mando y representación de los intereses de la empresa, o si basta con la existencia de uno de ellos.

Nosotros consideramos que no necesariamente en todos los casos deben reunirse los dos elementos señalados: - facultad de mando y representación de los intereses del patrón o empresa. Es razonable entender que la relación entre trabajador de confianza y patrón se dá a varios niveles esto es, será correlativa al puesto que el trabajador desempeña dentro de la negociación, y así no podrá considerarse que tienen las mismas facultades un apoderado general de la empresa con un trabajador de confianza a cuyas órdenes se encuentran diez o veinte trabajadores. En el primer caso es de aceptarse que concurren los dos elementos de que habla Hueck, o sea, facultad de mando y, a la vez, representación de los intereses de la empresa. En el segundo encontramos que la característica que predomina es la facultad de mando. Ambos trabajadores son responsables del buen funcionamiento de la empresa y responderán ante el patrón de sus obligaciones para con él mismo, pero lógicamente en diferente medida.

Finalmente, Mario de la Cueva precisa que actualmente no existen dos categorías de personas (empleado y trabajador) pues para la ley vigente todos son trabajadores.

En otras disposiciones legales se utiliza el concepto de empleado por ejemplo en el Reglamento de Trabajo - de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones auxiliares.

En la contratación colectiva y en la doctrina extranjera este concepto es motivo de especial preocupación.

Ludovicco Barassi habla como ya se había hecho - mención anteriormente de los diferentes criterios para diferenciar a los empleados de los obreros.

Se habla de empleado cuando el trabajo es intelectual y de obrero cuando el trabajo es manual no siendo este criterio estrictamente exacto pues no existe una prestación de trabajo que sea exclusivamente intelectual o exclusivamente manual.

También se dice que el obrero es pagado por semana o por quincena mientras que el empleado es pagado, por - mes, esto tampoco es aceptable por tratarse de un criterio

meramente exterior ya que existen trabajadores como los choferes que son pagados por mes.

Hay especialidades que son desarrolladas casi exclusivamente por obreros mientras que otras actividades son casi exclusivas de empleados.

El empleado tiene funciones de colaboración en relación de subordinación, con el patrón, condición que no se encuentra en el obrero.

Es por eso que la distinción como consecuencia de la observación a los criterios expuestos no tiene un valor absoluto debido a que ha quedado definitivamente regulado, por la legislación laboral una sola categoría de trabajador.

4.- TRABAJADOR SINDICALIZADO Y TRABAJADOR LIBRE

Las disposiciones que rigen los Sindicatos son: - la Declaración de Derechos Sociales de 1917; la Declaración Universal de los derechos del hombre, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, artículo 23; la Ley Federal del Trabajo de 1970, artículo 357; y el Convenio 87 de la OIT de 1948, ratificado

por el Senado Mexicano, según se desprende del Diario Oficial de la Nación del 16 de octubre de 1956.

En nuestro país las organizaciones obreras siguen la ruta, que puede decirse universal, del movimiento sindical europeo y norteamericano, pero las circunstancias propias de nuestro proceso laboral, obligaron al legislador, a partir de la Constitución de 1917, a reconocer la personalidad jurídica de los sindicatos, la cual no es ni de naturaleza pública ni privada, porque forma parte de un género nuevo que es del derecho social, naciendo su personalidad jurídica desde su registro ya que es el elemento que sirve para dar autenticidad a la existencia del sujeto de derechos y obligaciones, en este sentido debe entenderse el artículo 374 de la Ley de la materia, que dice los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 356, define que Sindicato "es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"; podemos señalar que el objetivo principal de creación de los Sindicatos, es la defensa de los derechos de trabajo y de seguridad social, siendo esta la base de nuestro artículo 123 Constitucional, ya que es uno de los pilares para lograrla

justicia social, de esta manera es inaplicable hacer extensivo la sindicalización a los patrones, ya que los mismos a través de la historia siempre han tenido ventajas superiores a los trabajadores.

No podemos decir que el Sindicato sea una asociación transitoria, ya que su fuerza radica en la persistencia del fin que persigue, es por eso que esta hecha para durar, por lo tanto le es connatural ser entes activos, requiriendo para ello de una organización mínima, pues de otra manera no podría cumplir con su misión, encontrándose dicha organización consignada en la Ley de la materia, pero aun cuando existe esta regulación legal, el sindicato disfruta de la más amplia libertad para crear sus normas reguladoras respecto de su estructura jurídica.

El Sindicato debe exigir su libertad de acción, - libertad entendida en el sentido de que los patrones no pueden intervenir en la vida interna de los sindicatos, y acción, porque su finalidad esencial es la lucha directa con el capital, la que culmina con la integración del derecho de trabajo de la empresa, es decir, la celebración y revisión de Contratos Colectivos, y Contratos Ley, mismos que se pueden ejercer a través de pláticas o bien haciendo uso del derecho de huelga (artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo).

La actividad sindical también comprende la integración de los organismos desde los cuales operará el Sindicato en defensa y para el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora, ejemplo de ello son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Comisión de los Salarios Mínimos, la participación obrera en las utilidades de las empresas así como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mismas que cuentan con una estructura tripartita, producto del reconocimiento universal del hecho real de la división de las sociedades capitalistas en dos clases sociales: patrones y trabajadores.

Una de las obligaciones jurídicas e imperativas es el mantenimiento de las relaciones colectivas en cada empresa o rama de la industria, constituyendo de esta manera una obligación para los patronos, ya que así se asegura una aplicación más humana de la idea de justicia social, es decir, el empresario tiene el deber de reconocer el sindicato y a su directiva siendo esto un mandamiento Constitucional y Legal, ya que los sindicatos son personas jurídicas que pueden exigir de los empresarios, mediante el ejercicio del derecho de huelga o acudiendo a las Autoridades Estatales, el cumplimiento de las relaciones colectivas, y previamente cuando sea necesario su instauración.

Los derechos de los sindicatos pueden dividirse - en dos grupos, de acuerdo como lo prevé Mario de la Cueva, derechos directos y derechos reflejos: los primeros derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados - por la actividad de los sindicatos, los segundos son las prerogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo son.

En los primeros, se incluye: a) el derecho a participar en la vida del sindicato, con los mismos derechos - de todos los sindicatos. b) Concurrir a las Asambleas. .c) La facultad de votar todas las decisiones de las Asambleas y la aptitud de ser votado para cualquier puesto sindical. d) El derecho a desempeñar el cargo para el que fue elegida la persona. e) El derecho de exigir el cumplimiento total de los estatutos y de los reglamentos sindicales. f) El de exigir la rendición de cuentas. g) La facultad de exigir la intervención del sindicato ante el empresario o las autoridades del trabajo. h) Todos los derechos derivados - del contrato colectivo y contrato ley.

Por lo que se refiere a los segundos, se incluye las cláusulas de preferencia sindical, pero la pertenencia al sindicato es la condición para que se aplique.⁹

9) Op. cit. pág. 353 y 354

Después de considerar los aspectos generales del sindicato, hablaremos de la libertad personal de sindicación, el cual es un derecho originario de cada trabajador.

En el orden jurídico mexicano, la sindicación es un derecho de cada trabajador, mas no un deber, por tal razón se habla de libertad personal de sindicación, lo que -- significa que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero puede también abstenerse del mismo. En consecuencia, podemos hablar de trabajadores sindicalizados y trabajadores libres.

Trabajadores libres son aquellos que al ocupar una plaza sindicalizable, su patrón firma un contrato colectivo de trabajo con un sindicato pero ellos no se sindicalizan acogiéndose al beneficio que establece en su favor el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del

contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de -
exclusión...".

Es de hacer notar, que cuando alguno de los trabajadores libres llegara a salir de la negociación respectiva o empresa, la plaza que es sindicalizada será ocupada necesariamente por un trabajador miembro del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, siempre y cuando se encuentre pactada la cláusula de admisión por exclusión.

B) TRABAJADOR DE CONFIANZA

**1.- CONCEPTO Y EVOLUCION A TRAVES DE LA
HISTORIA EN GENERAL**

2.- MOTIVO DE ESTUDIO

1.- CONCEPTO Y EVOLUCION A TRAVES DE LA HISTORIA EN GENERAL

Roma

El derecho Romano aunque no regula el Derecho Laboral con todas sus figuras como tal, por estar comprendido en el Derecho Civil, encontramos bases que nos ayudan a entender la evolución del tema de nuestro estudio.

En roma existían dos grandes grupos o divisiones sociales: los esclavos y los hombres libres. Su economía se basaba en el trabajo de los esclavos, a quienes se les tenía como una propiedad exclusiva del amo y sin ningún derecho, como si fuese un objeto. En los pocos casos las relaciones de trabajo incipiente o primitivas, las encontramos en el ejército, con los soldados, artesanos y algunos comerciantes; pero en sí, eran trabajos familiares, donde el hijo ayudaba al padre y se transmitían de generación en generación.

Existieron esclavos que por su lealtad a su amo, su fidelidad y capacidad, realizaban trabajos de importancia y no tan solo domésticos o físicos, sino también de responsabilidad y confianza; gestándose el antecedente histó-

rico más remoto ya que como premio a estos esclavos, algunos años los liberaban de la esclavitud con la figura de la "manumisión" que podría ser de varias formas e incluso por testamento.

La situación económica, política e histórica de Roma llevaba a mantener y regular la esclavitud, que sustituyó al trabajo remunerado, y es así como "en forma no específica, pero sí como antecedente, encontramos figuras que a la postre y con el devenir histórico y evolución lógica del paso del tiempo, darían la institución de figuras modernas como: la relación laboral, trabajo doméstico y trabajo de confianza".¹⁰

La grandeza del Imperio Romano mantenida durante siglos requería que sus leyes fueran escritas y comprensibles para todos, por lo que la normatividad del Derecho Romano se tuvo que adecuar a estas necesidades. El producto del proceso evolutivo de la normatividad romana influyó en las normas que se gestaron en Europa, influencia que llega a Latinoamérica a través de los españoles y portugueses.

10) Guillermo F. Margadant, Derecho Romano Ed. 4a., pág. 52 a 54 y 59.

Edad Media

La Servidumbre y el Feudalismo.

A la caída del imperio romano, siguió una etapa de inseguridad para la sociedad de esa época.

El campesino no es propiamente propiedad del Señor feudal, pero sí tiene una dependencia directa con él. Tiene el siervo que entregar el tributo, no sólo en especie, sino también determinados servicios personales (corvea) y en dinero por el uso del camino, campo, puentes, molino y otros servicios prestados por el Señor, además del pago del diezmo que se hacía a la iglesia.

La figura de relación de trabajo era incipiente y no lo suficientemente poderosa para imponerse, aún abolida la esclavitud.

Las clases sociales de la época eran: los siervos y los señores feudales. En esta, época el papa y el emperador era la clase que representaba el poder político.

En los feudos se producía lo que se consumía en ellos y solo se comerciaba en las ferias ocasionales. Los

feudos tenían una economía autónoma y se protegían de la invasión de los bárbaros. "De los reinos bárbaros surgen después los estados medievales, el más importante sería el Sacro Imperio Romano Germánico, cuya economía se basaba también en la servidumbre, en los siervos y en los Señores Feudales. En esta etapa se desconocen muchas figuras, como sería la relación de trabajo, pero sí sabemos que en algunos feudos era de forma colectiva, que ellos servían a los Señores, estando el campesino en una miseria casi absoluta. Dentro del castillo existía servidumbre doméstica, que por sus servicios podían alcanzar ciertos privilegios, pero sólo por sus servicios; así también algunos por los años que prestaron de trabajo a su Señor, alcanzaban a tener puestos de confianza como consejeros de guerra, dama de compañía, escudero, etc. Pero tenían privilegios superficiales, porque como en la esclavitud, dependían de la voluntad de su Señor, teniendo muchas veces privilegios sobre todos sus siervos. En esta época, la cultura quedó en manos de la Iglesia, a quien no importó mucho las leyes, sino las leyes divinas y basándose en la justicia que impartía el Señor, por la inspiración divina".¹¹

Los artesanos y comerciantes a partir del siglo IX se agrupan en ciudades, gremios o guildas respectivamente.

11) Juan Brom. Esbozo de Historia Universal pág. 100 y 99.

te, a orillas del castillo feudal, y eran gobernados a través de sus representantes, apreciándose una relación de trabajo más en forma, fortaleciéndose poco a poco en las pequeñas factorías y comercios. Aparece la primera universidad y centros de cultura. Pero también la infiltración árabe que trasmite muchos conocimientos de ambas partes. La historia de España desde el siglo VIII hasta fines de la Edad Media, se caracteriza por la reconquista de España. En los siglos XI a XIII, tienen lugar las cruzadas; sus fines de recuperar los lugares santos, abren nuevas rutas comerciales; esto debilita a la estructura feudal aunado a la emigración de los campesinos a las ciudades, por mejoras a su status vivendi, por los trabajos en factorías y comercios, y con la aparición de los burgueses, quienes sin los patrones de talleres, fábricas o factorías y comercios, donde las jornadas de trabajo y condiciones son desastrosas e inhumanas; - pero sin embargo, la base sigue siendo la servidumbre de la pirámide feudal, pero en sí, ya descompuesta en sus fundamentos. La descomposición que sufre el sistema feudal, se manifiesta desde el siglo XII y con la aparición de Estados centralizados, sobre todo en Francia y Alemania, como prueba de la descomposición del feudalismo y la aparición de un nuevo sistema social, incluida la transformación laboral.

Edad Moderna

El sistema feudal se va debilitando, reforzándose el desarrollo de las ciudades y del comercio por la concentración cada vez mayor del poder en manos del Estado Nacional. Aumenta el comercio y con esto el desarrollo de la --burguesía que aunada con la nobleza, crea un nuevo tipo de estructura social, donde el campesino es el que tiene el - peor sistema económico; pero encontramos ya más definidas - las relaciones laborales y podemos hablar de trabajadores en factorías y comercios. El debilitamiento de los señores feudales y reforzamiento de la creciente burguesía; dió ori gen a la llamada "Guerra de los Campesinos" (1525-1526) en la parte sur del Imperio Germano, producto de la injusticia que vivía el campesino y las exigencias de los señores feuda les movimiento que fracasó por no contar con el apoyo de todos los campesinos y las ciudades lo que trajo como conse cuencia una mayor deshumanización hacia ellos.

Las ciudades estaban compuestas por Maestro, Oficial y Aprendiz y así en escalafón son los sueldos y condiciones de trabajo, no se clasifica el trabajo de confianza, pero si hay pequeños brotes de estos, ya que existen personas dedicadas a la ciencia, a las artes y trabajos delicados, de vigilancia o discreción absoluta, que son realiza--

dos por personas de confianza para la nobleza y los gobernantes, pero es en Inglaterra donde se dan mayores prestaciones y consideraciones a éstos, pero aún no se habla en sí del trabajador de confianza, por no estar desarrollado el derecho de trabajo en su plenitud.

Se produce una concentración cada vez mayor del poder que da lugar al absolutismo, alianza entre la monarquía, los comerciantes y burgueses, para crear Estados Nacionales amplios y fuertes, restringiendo o aboliendo la fuerza política de los señores feudales.

Después, esto se modifica un poco en el llamado despotismo ilustrado, que es políticamente un absolutismo, pero con un ambiente cultural más elevado.

España llega a ser el Estado más poderoso del mundo en el siglo XVI, decayendo a fines del siglo XVII.

Francia logra la hegemonía de Europa bajo el gobierno de Luis XIV. Surge el Estado de Prusia y Rusia aparece como potencia.

Los países bajos se independizan de España; Inglaterra adquiere una prepotencia comercial cada vez más pronunciada.

El movimiento cultural iniciado en el Renacimiento continúa y culmina en la ilustración, cuya obra máxima es la Enciclopedia, que pretende resumir todo el saber de la época y que proclama los derechos del hombre, su derecho a la libertad, a la igualdad ante la ley y a la propiedad, buscando restringir el poder absoluto de los reyes, y encontrar una evolución laboral.

En esta etapa las relaciones de trabajo se empiezan a dar con frecuencia y también la división de los trabajos; así encontramos que se pueden dar ya en forma poco más trascendental los trabajos de confianza, que aún sin la importancia debida en algunas partes, si se le toma en cuenta, como en Inglaterra y Alemania.

A continuación se detalla más a fondo el proceso histórico citado en párrafos anteriores:

INDIVIDUALISMO Y LIBERALISMO.- Desde el Renacimiento encontramos que las tendencias individualistas y liberales, venían adquiriendo una marcada influencia en el pensamiento filosófico.

Rousseau, el teórico de la Revolución Francesa, es uno de los principales exponentes de estas ideas; la --

esencia de la doctrina rousseauiana la encontramos en los siguientes conceptos: "Los hombres son por naturaleza libres e iguales, no obstante esto, la mayor parte al nacer se encuentran encadenados. Hubo una época en la historia de la humanidad en que los hombres vivieron en un estado de naturaleza, esto es, de acuerdo con el principio de la igualdad de derechos: no existía ningún poder sobre ellos, menos el dominio del hombre por el hombre, pues la libertad y la igualdad eran los únicos principios que regían sus relaciones. Esta situación desapareció con la creación de la propiedad privada, pues en el momento en que el hombre dijo: esto es mío, excluyó del goce de la cosa a los demás, se perdieron la libertad y la igualdad".¹²

La fuerza de los poseedores se impusieron una vez más al pensamiento filosófico y a las ideas de justicia.

El liberalismo no constituyó una filosofía determinada ni un programa político concreto, sino la actividad fundamental de un determinado grupo social; la burguesía, -clase capitalista que surgió con el desarrollo del comercio y el nuevo tipo de relaciones económicas.

12) Discurso Sobre Orígenes de la Desigualdad entre los Hombres.

El liberalismo fue entonces la ideología de los poseedores, de los propietarios, de los comerciantes, cuya realización concreta fue la Revolución Industrial. La burguesía en esta etapa, reaccionó contra las instituciones feudales y la filosofía escolástica de la Edad Media, y proclamó el Estado Nacional.

Es el resultado de un acto de consentimiento individual, esto es; la sociedad tiene su origen en el contrato social. La felicidad se encuentra en el progreso humano y en el desarrollo material del hombre, o sea, el bienestar terrenal con el enriquecimiento y satisfacciones individuales; y con ello surge una nueva concepción del hombre, de la sociedad y del Estado.

Los teóricos de esta época se dedicaron a reforzar el Estado Nacional, y así surgieron teorías sobre lo económico que puso en auge el mercantilismo y en lo político el absolutismo monárquico. Una vez logrado el asentamiento definitivo del Estado Nacional y su fundamentación filosófica, aparece la segunda etapa del liberalismo: el dominio de la libertad individual y una gama de derechos morales, sociales y políticos, considerados como patrimonio natural del individuo. Es la etapa del individualismo.

Basándose en estas ideas, en las instituciones de Derecho del Trabajo siempre dominó el principio de "liber--
tad individual", junto al cual apareció el de "igualdad";
pero que gran contradicción querer considerar una igualdad
de derechos cuando de antemano existía una desigualdad eco--
nómica.

Encontramos también que el nuevo régimen indivi--
dualista y liberal, tuvo en todo momento al Estado en una -
situación de incondicionalidad, y esto debido principalmen--
te a la Ley Chapelier de 1791, que prohibió las asociacio--
nes de trabajadores, y el Código Penal francés que sancionaba
con penas corporales a los trabajadores que formaran coali
ciones o se declararan en huelga, lo cual dejaba a éstos
en un estado de indefensión frente a los fuertes capitalis--
tas que los explotaban.

Todavía más, el Código de Napoleón al absorber --
las relaciones de trabajo, reglamentándolas en su capítulo
tercero por medio del contrato llamado "Arrendamiento de -
Obra y de Industria", dejó al trabajador a merced del patrón
al establecer que la voluntad de las partes era la Ley su--
prema que regía los contratos. Principio éste que en mate--
ria de trabajo, fue la culminación del triunfo del indivi--
dualismo liberal.

INGLATERRA.- Es en Inglaterra, con el movimiento conocido como "Revolución Cartista" de 1824, en donde podemos afirmar que verdaderamente nació el Derecho del Trabajo, con una proyección clara y definida: lograr la justicia para la clase trabajadora.

Este movimiento tuvo su origen en 1746, cuando Hargreaves inventó la primera máquina de tejer, invento que trajo como consecuencia el fenómeno de desocupación de un gran número de trabajadores de la industria del tejido, provocando una situación caótica y un descontento general en los trabajadores manuales quienes al verse desplazados por las máquinas sintieron la necesidad de defenderse colectivamente. Nedd Ludd encabezó un movimiento cuyo fin era la destrucción de las máquinas tejedoras, pues las consideraban como las causantes de todos sus males y penurias.

La actitud del "movimiento Luddista" hizo que en 1812 el gobierno inglés promulgara una ley imponiendo severas penas a los destructores de máquinas, incluso la pena de muerte.

A pesar de las drásticas medidas del gobierno los trabajadores siguieron luchando por la reivindicación de sus derechos, y por medio de los "Trade Unions" lograron que en

1824 el parlamento inglés les otorgará el reconocimiento a los derechos de libertad de coalición y libertad de asociación profesional. El 4 de febrero de 1839, cincuenta y tres delegados abrieron la convención de trabajadores conocida con el nombre de "Convención Cartista"; por las cartas que los convencionistas enviaron al parlamento.

En el año de 1842 se llevó a cabo una segunda convención, que elaboró un verdadero programa de acción social y lo envió al parlamento para su aprobación. Los trabajadores pensaron que podían presionar al parlamento declarando una huelga general por un mes; pero no lograron que el parlamento aprobara el plan de la convención y su movimiento - huelga al que llamaron "Mes Santo", fracasó.

FRANCIA.- En las primeras décadas del siglo XIX, el 65% de la población francesa eran agricultores; pero a medida que el proceso de industrialización se fue desarrollando se originó la proletarización del hombre de la ciudad.

El historiador Max Beer señala que entre los años 1831 a 1839, existieron en Francia cuatro sociedades secretas que propugnaban por un régimen justo a favor de los trabajadores. Estas sociedades eran: "Los Amigos del Pueblo",

"La Sociedad de los Derechos del Hombre", "Sociedad de las Familias" y "Sociedad de las Estaciones".

Sin embargo, podemos afirmar que fue en 1848, con la publicación del Manifiesto Comunista de Marx y Engels, - cuando verdaderamente el obrero francés tomó conciencia de clase, percatándose que únicamente mediante la acción revolucionaria podía lograr la transformación del régimen social y nunca por otros medios. La tesis clasista es sustentada por el autor del Manifiesto como sigue "la sociedad está dividida en dos clases que representan intereses antagónicos, el sistema capitalista de producción es injusto por naturaleza, pues su desenvolvimiento se basa en la explotación del hombre por el hombre". Y agrega: "El Estado y el Derecho son los instrumentos de las clases poseedoras para imponer su dominio al subyugar al proletariado, nada puede esperar éste de ellos, por lo que la redención del trabajo debe ser obra de él mismo".

Con estas ideas, el trabajador francés logró por medio de la revolución levada a cabo en febrero de ese mismo año, el establecimiento de la República, misma que creó las condiciones necesarias para una legislación laboral con importantes conquistas para los trabajadores; siendo las más notables las siguientes; el derecho al trabajo, basado en el

principio de que para poder vivir se tiene la necesidad de trabajar, y, consecuentemente, existe la obligación del Estado de proporcionarlo a sus súbditos para que éstos puedan subsistir. Igualmente lograron la creación de un Ministerio del Trabajo, cuya función era la organización y la creación de nuevas fuentes de trabajo, de acuerdo con las necesidades de la clase trabajadora.

En atención a esto, el Estado se vió obligado a expedir una ley que creó los llamados "Talleres Nacionales", con el fin de proporcionar trabajo a todo aquel que no tenía ocupación en algún taller o centro particular.

También se obligó al Estado a dar amplio reconocimiento al derecho de asociación, pero no fue sino hasta el año de 1884 cuando el Parlamento otorgó reconocimiento legítimo al derecho de asociación profesional, logrando posteriormente que la jornada de trabajo fuera reglamentada.

Vemos que fue Francia el segundo país donde a fines del siglo XIX, se luchó por la implantación de un régimen de derecho del trabajo, pues como ya dijimos que en Inglaterra a través de los "Trade Unions" se lograron, por primera vez, el reconocimiento de ciertos derechos de los trabajadores.

ALEMANIA.- Fue el corazón de dos corrientes socialistas, aunque con ciertas discrepancias una de otra, de ellas surgieron dos grandes agrupaciones que influyeron en forma determinante en la creación de un Derecho de Trabajo.

Estas agrupaciones fueron: La Primera Internacional, con Marx a la cabeza, y el Partido Obrero Social Demócrata, con Lassalle, a los que se debe el reconocimiento del derecho de asociación y la reglamentación del trabajo en lo que toca a salarios y jornada del mismo.

"El 9 de mayo de 1839 se dictó en Alemania la primera Ley del Trabajo, a las que siguieron las de 17 de enero de 1845, 9 de febrero de 1849 y 16 de marzo de 1845. En ellas se prohibió el trabajo de los menores de diez años en las minas y en la industria de la lana; asimismo se prohibió el trabajo nocturno para los jóvenes menores de doce años y se dispuso que unos y otros gozaran del tiempo necesario para asistir a las escuelas con el fin de terminar su instrucción". 13

También se fijó el domingo como día de descanso obligatorio, ya que con anterioridad a estas leyes el trabajador europeo no gozaba ni siquiera de esta consideración.

13) Eugenio Bárcenas. Historia de Europa. Ed. 7a. pág. 80.

Igualmente se dictaron algunas disposiciones de carácter higiénico para los centros de trabajo, autorizándose a cierto número de obreros para vigilar el cumplimiento de estas medidas de seguridad.

Más tarde, y debido a las exigencias siempre crecientes de los trabajadores, el Canciller Bismarck, en el año de 1878, promulgó la ley que se llamó antisocialista; quedando por virtud de esta ley disueltos los sindicatos socialdemócratas existentes, pues en su artículo primero dispuso: "Quedan prohibidas las asociaciones que, por medio de propagandas sociales demócratas, socialistas o comunistas, se enderecen al derrocamiento del orden político o social existente. Igual prohibición existe para cualquier forma de sociedad en donde dichas propagandas se manifiestan".

Cabe aclarar que la política de Bismarck tuvo una tendencia proteccionista, pues durante su época nació lo que ahora se conoce como intervencionismo de Estado, en oposición al capitalismo liberal que con Quesney proclamaba el principio de "dejar hacer, dejar pasar", esto es, el liberalismo negaba toda intervención del Estado en la vida de los particulares y concebía solo al Estado policía, con la única función de vigilar por la seguridad sin intervenir en los asuntos particulares.

El pensamiento del Canciller de Hierro, basado en la filosofía hegeliana, lo podemos valorar, en cuanto a la materia que estudiamos, por lo siguiente: "Si bien el juego dialéctico de la historia ha dividido invariablemente a la sociedad en dos clases antagónicas, es misión del Estado - procurar que los intereses opuestos encuentran un punto neutral, y esto solo podrá lograrse mediante una regulación - equitativa de las relaciones obrero-patronales".¹⁴

Ya para fines del siglo XIX, al Derecho del Trabajo se le reconocía una existencia autónoma; pero es en las primeras décadas del presente siglo cuando en Alemania al--canzó su más alto grado, ya que con la Constitución de Weimar, promulgada el 11 de agosto de 1919, se elevaron al rango constitucional los derechos de los trabajadores alemanes.

En esta constitución se introdujo como novedad para el Viejo Mundo, el hecho de reglamentar el derecho de propiedad y del trabajo, estableciendo que el primero no es privado sino que tendía una función social, y en lo referente al trabajo, el salario y la organización colectiva de los - trabajadores; se establecieron además los consejos de empresa que tenían como función vigilar el cumplimiento de las -

14) Eugenio Bárcenas. Historia de Europa Ed. 7o. pág. - 84, 87.

leyes del trabajo y organizar y regular las relaciones obrero-patronales.

Esta constitución, como ya dijimos, se introdujo como una novedad para todos los países europeos, por lo que ejerció gran influencia en todas las legislaciones de los mismos, pudiéndose afirmar que en la actualidad la mayoría de esos países han incorporado a sus constituciones políticas, normas para el trabajo.

CONVENIO DE WASHINGTON

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) organizó la primera conferencia general de fecha veintinueve de octubre de 1919, en la ciudad de Washington, muchos fueron los temas a tratar sobresaliendo de entre ellos la semana de cuarenta y ocho horas considerado como un principio - que provocó un gran impacto a influencia en diversos países.

El artículo segundo del proyecto del convenio establece:

"Las disposiciones de la presente Convención, no son aplicables a las personas que ocupan un puesto de vigilancia o de dirección, o un puesto de confianza. El delega

do inglés Barnes, aludió el proyecto y expuso que se aplica ra el proyecto a todas las personas empleadas en las industrias, salvo a los que trabajan en familia, a los que ocupan puestos de confianza y no entran en la categoría de empleados manuales. Así es como encontramos un antecedente del tratamiento para los trabajadores de confianza, pero al contrario de vislumbrarse un triunfo más de la clase trabajadora, encontramos un retraso en el logro de conquistas de prestaciones; por tanto, encontramos una privación de tales beneficios a los trabajadores de confianza, a pesar de ser parte integrante de la clase trabajadora.¹⁵

A pesar del avance logrado por virtud del convenio de referencia, respecto a lo establecido en el artículo uno del mismo, no alcanzó los beneficios a "LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA", pues en el mismo convenio se estableció tal excepción.

LA LEY BELGA DEL 14 DE JUNIO DE 1921

Con influencia de la convención de Washington y de la Legislación Francesa, se dicta la Ley Belga de 1921.

De acuerdo con el estudio hecho por Mario de la -

15) Miguel Cantón Moller.- Los Trabajadores Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Primera Edición, Págs. 17, 18 y 19.

Cueva respecto a esta Convención se señala lo siguiente:

"1o. La Ley Belga es menos general que la francesa en cuanto no se extiende al mismo número de trabajadores. Para efectos de su aplicación, divide la empresa en tres -- grupos de personas: a) Las que quedan obligatoriamente sometidas a ella., b) Las que por un decreto puedan incluirse dentro de sus prescripciones y, c) Las que quedan en todo caso fuera de su radio de acción".

"Concuerda el primer grupo con las disposiciones de la Convención de Washington, aún cuando la lista es un poco mayor; el segundo grupo comprendió y, por decreto oficial se hizo extensiva la jornada de ocho horas a los almacenes de venta menor, los hoteles, restaurantes y cantinas y los empleados de algunos establecimientos comerciales. - Por último quedan fuera de la aplicación de la ley, los talleres familiares y la industria a domicilio".

"Para las empresas y personas que quedan dentro de esta ley, se establece, por una parte, que es trabajo - efectivo y que no podrá exceder de ocho horas a la semana; y por otra parte, que la jornada de trabajo debe desarro-- llarse entre las seis y las veinte horas. Importantísima disposición que tiende a restringir el trabajo nocturno".

"20. Contiene la ley dos excepciones que se refieren: La primera, a que el Estado solo queda obligado -- cuando sus establecimientos se encuentran organizados como - empresas y como servicios públicos, y la segunda, a determinadas personas que, aún empleadas en las industrias que - quedan dentro de la ley, no están protegidas por ella, como los que ocupan puestos de dirección o de confianza, los agentes y los trabajadores a domicilio".

"30. Además, estas disposiciones generales, se - consagran a otras que pueden referirse al número de horas - de trabajo, al horario fijado en la ley, o ambas circunstancias",¹⁶

De lo anterior podemos inferir que aún cuando se regula por primera vez en el Convenio de Washington y en la Ley Belga de 1921 la figura del empleado de confianza se les excluye del régimen tutelar de sus normas, haciéndolos parecer distintos respecto a otros trabajadores, lo anterior es absurdo ya que no puede hablarse de diferencias donde no - las hay; pues también prestan servicios mediante el pago de un sueldo.

16) Mario de la Cueva. El Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Cuarta Edición, pág. 397, 398, 426 y 427.

Se puede decir que el término de Trabajador de Confianza fue creado por intereses propios de los patrones -- quienes se negaron a otorgar los logros obtenidos a los obros, por no convenir a sus intereses; y por otro lado los - obreros al conocer las labores de especial desarrollo de estos trabajadores íntimamente ligados a los intereses de los patrones los exceptúan de los mismos.

CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA

La citada Ley de 1931 empleó el término de empleado de confianza en su artículo IV que a la letra dice:

"Se consideran representantes de los patrones y en tal concepto obligan a éste en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otro ejercen funciones de dirección o de administración".

El artículo.8 del anteproyecto de la Ley de 1970 decía: "la categoría de trabajador de confianza depende - de la naturaleza de sus funciones y no por la designación - del puesto".

El problema aquí surgía cuando se quería precisar

en qué consistían las funciones de confianza, lo que dió lugar a que el sector empresarial pidiera que se enumeraran algunas actividades, a lo cual el sector obrero se opuso, arguyendo que si se enumeraban se volvería un artículo muy ambiguo.

La Ley de 1970 suprimió el vocablo de empleado de confianza, que durante tantos años se usó en la práctica laboral y se decidió por el término de "trabajador de confianza" que consideramos es el correcto ya que en ello dejará de existir duda de si estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial.

El maestro Castorena siguiendo el concepto que prevee del trabajador de confianza la Ley de 1970 emite su definición y nos dice: "trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios, invistiéndolo, total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, consistiendo esas facultades en la dirección, inspección, administración, vigilancia y fiscalización de la empresa o negociación".¹⁷

17) Castorena Jesús, Ob. cit. pág. 69.

En la definición anterior, lo único que distingue al trabajador de confianza de los demás trabajadores, es que aquél tiene asignadas funciones especiales dentro de la empresa en que presta sus servicios, es decir, funciones de dirección, vigilancia, fiscalización e inspección. El artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, en su parte final, señala que también son trabajadores de confianza los que realizan trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, entendiéndose con ello no a los trabajadores a cuyo cargo estén funciones de dirección, vigilancia, fiscalización e inspección, sino que éstos trabajadores serán aquellos que por razón de su trabajo guardan una estrecha relación con el patrón, tal es el caso de la secretaria (o) del patrón o el chofer mismo.

2.- MOTIVO DE ESTUDIO

Podemos decir que la razón que existió para que dentro de la Constitución de 5 de febrero de 1917 se dejaran descritos los derechos sociales mínimos con que los trabajadores debían contar fue debido a que algunos de los patrones cometían atropellos con quienes les prestaban sus servicios, y los levantamientos llevados a cabo por trabajadores, así como las influencias extranjeras que se gestaban respecto de los derechos humanos.

Así, la Ley Federal del Trabajo de 1931, se hicieron algunos capítulos independientes para trabajos que se consideraron especiales y que tenían varias condiciones de trabajo que no tenían los trabajadores en general, en estos trabajos que se consideraron especiales fueron:

- a).- TRABAJOS DOMESTICOS.
- b).- TRABAJO EN EL MAR Y VIAS NAVEGABLES.
- c).- TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS.
- d).- TRABAJO FERROCARRILERO.
- e).- TRABAJO DE CAMPO.
- f).- TRABAJO DE LAS PEQUEÑAS INDUSTRIAS, DE LA INDUSTRIA FAMILIAR Y DEL TRABAJO.
- g).- A DOMICILIO.

Como ya se señaló anteriormente esta Ley hizo una división terminológica entre los trabajadores al hablar de "trabajadores y empleados", pero adelante en 1970 surge una nueva Ley Federal del Trabajo la cual recogió gran parte de los ordenamientos que contenía la anterior. Sin embargo, - en cuanto a los trabajos especiales los aumentó y conjunto en el título Sexto entre los que encontramos a:

- a).- TRABAJADORES DE CONFIANZA.
- b).- TRABAJADORES DE BUQUES.

- c).- TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS
- d).- TRABAJO FERROCARRILERO.
- e).- TRABAJO AUTOTRANSPORTES.
- f).- TRABAJO DE MANIOBRA DE SERVICIO PUBLICO
EN ZONAS BAJO JURISDICCION FEDERAL.
- g).- TRABAJADORES DE CAMPO.
- h).- AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES.
- i).- DEPORTISTAS PROFESIONALES.
- j).- TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS.
- k).- TRABAJO A DOMICILIO.
- l).- TRABAJADORES DOMESTICOS.
- m).- TRABAJO EN HOTELES, RESTUARANTES, BARES Y =
OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS.
- n).- DE LA INDUSTRIA FAMILIAR Y
- o).- LOS TRABAJOS DE MEDICOS RESIDENTES EN PERIO-
DO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD.

Para el estudio que estamos emprendiendo, lo importante es que el Legislador de 1970 elaboró un capítulo especial para los trabajadores de confianza y las funciones realñizadas por éstos como son las de dirección, vigilancia, - inspección y fiscalización además de los trabajos personales del patrón que se encontraban dispersos en la Ley anterior, las conjuntó para que pudiera hacerse una distinción más clara de éstos trabajadores y las encuadró en el artículo 9 de la Ley.

La modalidad a que acabamos de hacer referencia - sobre los trabajadores de Confianza, se debe a los múltiples problemas que se suscitaron en la interpretación de los trabajadores de Confianza durante la vigencia de la Ley Federal de 1931.

El motivo de nuestro estudio, se debe a que pese a las modificaciones que ya se contienen en la Ley Federal del Trabajo de 1970, principalmente en su artículo 9, que trata de ser claro, no ha sido suficiente para evitar los problemas de interpretación.

Por tanto, el fin que persigue el estudio que estamos emprendiendo, trata de ayudar a la interpretación del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, dando elementos para encontrar su significado real y haciendo un análisis del capítulo especial en que se encuadra a los trabajadores de Confianza.

CAPITULO II

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DENTRO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES

A) LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DENTRO DE LAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES

1.- ANALISIS DEL APARTADO "A)" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

1.- ANÁLISIS DEL APARTADO "A)" DEL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL.

Es el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, el que consagra los principios elementales del Derecho Mexicano del Trabajo. Contiene este artículo un catálogo de derechos mínimos de la clase trabajadora, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria y a través de la contratación individual o colectiva. El propósito del constituyente fue señalar las bases para una reglamentación que armonizará los dos factores de la producción: capital y trabajo.

Veamos brevemente cuales fueron los orígenes de este precepto que elevó al rango de garantía Constitucional al Derecho del Trabajo.

El 10. de diciembre de 1916, se instaló en la Ciudad de Querétaro el Congreso Constituyente convocado por Don Venustiano Carranza, cuyos trabajos culminarían con la promulgación de la Constitución de 1917. El proyecto de constitución presentado por el Jefe de la Nación, al que se dió lectura en la sesión del día 6 del mismo mes; en su estructura seguía el molde clásico de una constitución federal y democrática, sustituyendo el apartado de los Derechos del -

Hombre por el título de Garantías Individuales; pudiéndose afirmar que el proyecto presentado originalmente, no contenía innovaciones de trascendencia en relación a la Constitución de 1857, ya que solo consignaba ciertas adiciones, las que correspondían a los artículos quinto y setenta y tres, fracción X; y que al discutirse, particularmente el artículo quinto, surgió la inquietud en la mayoría de los diputados constituyentes de incluir dentro de la constitución una reglamentación del trabajo.

El párrafo final del artículo quinto decía: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio con venido por un período que no exceda de un año y no podrá ex tenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".

Y la fracción X, del artículo setenta y tres disponía: "El Congreso tiene facultad"... Para legislar en to da la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo.

No parece que en principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir en la Constitución un título sobre el trabajo. Tenía la intención de promulgar una ley sobre esta materia que remediara el malestar social; pero, como ya apu

tamos, la idea de transformar el Derecho del Trabajo en garantía constitucional surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, - quien llegó a esa conclusión por los resultados obtenidos - en su Estado con la Ley Alvarado.

La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo quinto, incluyó en él el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó como - obligatorio el descanso semanal.

En el curso de las sesiones los diputados Aguilar, Jara y Góngora presentaron una modificación al artículo -- quinto, en la que se propugnaba por la igualdad de salarios para trabajos iguales; por un derecho de indemnización por accidentes profesionales, y finalmente porque los conflictos entre el capital y el trabajo se resolvieron por comités de conciliación y arbitraje.

Por su parte, la diputación de Yucatán ya que -- trafa la experiencia obtenida en aquella península, derivada de las leyes laborales que dió Alvarado, presentó también una iniciativa de reforma por conducto del diputado - Héctor Victoria trabajador ferroviario de aquel Estado y cu

yo discurso unificó el criterio del Congreso, sobre la idea de que se elevasen a la categoría de garantía constitucional, los derechos de los trabajadores. En su discurso Victoria dijo: "Vengo a manifestar mi inconformidad con el -- Artículo quinto en la forma que lo presenta la comisión, así como con el proyecto del C. Primer Jefe, porque en ninguno de los dictámenes se trata el problema obrero con el respeto y atención que se merece... En consecuencia, soy de parecer que el artículo quinto debe ser adicionado, es decir, debe ser rechazado el dictámen para que vuelva a estudio de la comisión y dictamine sobre las bases constitucionales - acerca de las cuales los Estados deben legislar en materia de trabajo... Por consiguiente, el artículo quinto a discusión, en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: Jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc."¹⁸

Ya para entonces el diputado Heriberto Jara, en elocuente intervención, había hecho una crítica al concepto formal de constitución diciendo: "... los jurisconsultos, formal de constitución diciendo: "... los jurisconsultos, 18) Diario de Debates del Constituyente. 1er. Tomo.

los tratadistas, las eminencias en general en materia de le
gislación probablemente hasta encontrarán ridícula esta pro
posición: cómo va a consignarse en una constitución la jour
nada máxima de ocho horas al día? eso, según ellos, es im-
posible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de
las leyes; pero precisamente esa tendencia, esa teoría, que
es lo que ha dicho? Que nuestra Constitución, tan libérrima,
tan amplia, tan buena, haya resultado como la llaman los
señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexi-
cano, porque faltó esa reglamentación, por que jamás se hi-
zo... De ahí ha venido que los hermosos capítulos que con-
tiene la referida Carta Magna hayan quedado como reliquias
históricas".

En este orden de ideas, el diputado Froylán Manja-
rrez hace uso de la tribuna y manifiesta "... no me impor-
ta que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que
previenen los jurisconsultos, a mí no me importa nada de eso
a mí lo que me importa es que se den las garantías a los --
trabajadores...".

En otra parte de su discurso Manjarrez hizo ver -
la conveniencia de que se dedicara un capítulo o título de
la Constitución a las cuestiones de trabajo, pues argumentó
que por ser muchos los puntos que deberían de tratarse, re-

sultaba imposible que quedaran comprendidos en el artículo quinto, por lo que propuso que la comisión de estudio presentara un proyecto que comprendiera todo un título de la Constitución a la materia de trabajo.

Así fue como la sesión del 28 de diciembre tomó la palabra el licenciado José Natividad Macías para presentar, en nombre de Carranza, un proyecto de bases sobre trabajo que con ligeras modificaciones se transformó en el artículo 123 de la Constitución, Título VI, y que lleva por rubro "del Trabajo y de la Previsión Social".

Ahora bien, el maestro Trueba Urbina en su teoría sobre el artículo 123 Constitucional concibe el siguiente pensamiento: "El artículo 123 protege no solo al trabajo económico, el que se realiza en el campo de la producción económica, sino el trabajo en general, el de los empleados comerciales, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, deportistas, técnicos, etc. La grandiosidad del derecho mexicano del trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio o viven de su trabajo; consigna derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora, que al ser ejercidos por ésta no solo transformarán las estructuras económicas socializando los bienes de la producción, si no impondrán las bases -

para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres, al amparo del humanismo proletariado que se deriva del mencionado precepto legal hasta que los nuevos estatutos sociales transformaron el Estado moderno partiéndolo en dos: el Estado propiamente político, con funciones públicas y sociales inherentes al Estado burgués, y el Estado de derecho social, con atribuciones exclusivamente sociales, provenientes del artículo 123".

Más adelante agrega el autor de la Teoría Integral, que en general todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora.

"El artículo 123, continúa diciendo el maestro, - nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico, cuanto del trabajo en general, aplicable, por supuesto, a toda persona humana que presta a otra un servicio personal, - cualquiera que sea el servicio. No ocurrió con nuestro precepto laboral como en otros países, en que el derecho del trabajo originariamente era la ley tuitiva del obrero industrial para extenderse después a otros trabajadores. Por eso

se habla del tránsito del derecho industrial al derecho del trabajo y de éste al derecho de la actividad profesional, - así como también de su universalización y de su aprobación por el derecho de seguridad social. El derecho mexicano - del trabajo, en su contenido, no sólo es un estatuto fundamental de lucha contra el capitalismo, sino contra el imperialismo y colonialismo interno y regional".¹⁹

De lo anteriormente expuesto podemos concluir que el elemento toral del Derecho Social es lograr la igualdad entre los trabajadores y patrones, es decir, un equilibrio social es así por lo que el artículo 123 constitucional se convierte en la base del desarrollo de este derecho.

Por lo que respecta al objeto de nuestro estudio el citado artículo constitucional en su primera parte señala: "El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán: Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo".

El Maestro Baltazar Cavazos, al tratar el tema de

19) Trueba Urbina. El Nuevo Artículo 123, pág. 30.

los trabajadores de confianza en relación con el multicitado artículo manifiesta lo siguiente:

"En ninguna de las 31 fracciones de nuestro artículo 123 Constitucional se habla de los trabajadores de confianza, por lo que podemos colegir que dicha denominación es "A-constitucional".²⁰

Muchos otros tratadistas son de la opinión de que la Ley fundamental no consagra la modalidad de trabajador de confianza y en consecuencia no debería reglamentarse en la Ley Federal del Trabajo, porque al hacerlo iría más allá de lo que señala la constitución y en consecuencia sería anticonstitucional.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva en oposición a la opinión a la que acabamos de hacer referencia - en el párrafo anterior nos dice: "los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutaban de todos los beneficios del artículo 123, con las modalidades que no destruyen aquellos beneficios derivados de la naturaleza de sus funciones. Esta consideración explica que se trata de una categoría de excepción"...²¹

20) Cavazos Flores Baltazar "Los Trabajadores de Confianza" 1a. Edición pág. 11.

21) De la Cueva Mario. Ob. Cit. pág. 423.

En nuestra opinión, considerando que aunque el artículo 123 Constitucional en su apartado A) no hace referencia expresa al término trabajador de confianza como tampoco da una definición del mismo esto no significa que no pueda incluirse como una especie dentro del género de "empleados", máxime que en nuestro país se ha utilizado a través del tiempo y a manera de costumbre el término de empleado para designar a los trabajadores que tienen la categoría de trabajadores de confianza por lo que, consideramos que la razón que tuvo el legislador constituyente para no referirse expresa y concretamente al trabajador de confianza fue el no hacer una enumeración limitativa de trabajadores, sino ejemplificativa.

En relación a la Ley Federal del Trabajo consideramos que al reglamentar el régimen laboral de los Trabajadores de Confianza no se convierte en una ley anticonstitucional ya que la constitución si preveé esta categoría de trabajadores dentro de su texto, como se explicó anteriormente, en consecuencia la ley no está sobrepasando o excediendo sus límites simplemente regula una categoría específica. Por otro lado, con lo que no estamos de acuerdo con la ley es que al reglamentar en su texto el régimen laboral del trabajador de confianza cae en una serie de contradicciones y limitaciones hacia los mismos, rompiendo de esta

manera con el principio jurídico de "igualdad ante la ley" justificada quizá desde un punto de vista práctico pero no jurídico ya que independientemente de que este trabajador, materia de nuestro estudio, ejerza actos de dirección, administración, fiscalización o vigilancia, esto no implica que los mismos sean patrones pudiendo recibir de igual manera - un maltrato o ilegalidades respecto del patrón como cualquier otro trabajador.

B) ESTUDIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- TRABAJADORES DE CONFIANZA DENTRO DE LA LEY DE 1931.

2.- EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.- INTERPRETACION DE LA LEGISLACION LABORAL DE 1970.

4.- PROCESO ADMINISTRATIVO.

5.- LABORES CONCRETAS.

6.- TRABAJOS PERSONALES DEL PATRON.

1.- TRABAJADOR DE CONFIANZA DENTRO DE LA LEY DE 1931

En la Constitución del 5 de febrero de 1917 se dejaba a los legisladores locales la reglamentación de la ley, en virtud de que pensaban que las condiciones de trabajo de las distintas empresas y de las diferentes localizaciones, hacían imposible el pensar en una legislación unitaria debido a que eran distintas empresas, con diverso tamaño y cantidad de trabajadores, y aún cuando pudieran encontrarse varias empresas de una misma actividad, tenían condiciones de trabajo diferentes y muy escasas las posibilidades de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.

Fue hasta el año de 1931 cuando se llegó a la conclusión de que la legislación laboral tenía posibilidades de ser una legislación unitaria, además de que los derechos de los trabajadores debían estar encuadrados dentro de una Ley Federal, para que así los Poderes de la Federación fueran los que custodiaran el cumplimiento de las normas laborales; en estos términos, en ese mismo año, surgió la primera Ley Federal del Trabajo.

Esta Ley fue un instrumento idóneo para armonizar los intereses de trabajadores y patrones, permitió avances en sus reivindicaciones a los primeros, buscando un equilibrio con los segundos tratando de mantener una estabilidad

social y política en el país. Sus reformas acreditan los cambios sociales a los progresos de la doctrina laboral y a los logros del movimiento obrero organizado.

Los únicos trabajos especiales que contenía eran:

- a).- Trabajos de domésticos;
- b).- Trabajo en el mar;
- c).- Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas;
- d).- Trabajo ferrocarrilero;
- e).- Trabajo de campo;
- f).- Trabajo de las pequeñas industrias de la industria familiar y del trabajo a domicilio.

En consecuencia, es a partir de 1970 cuando se introdujo dentro de los trabajos esperados a los trabajadores de confianza.

La Ley de 1931 excluyó el concepto de trabajador de confianza del texto mismo de sus artículos 4, 48 y 126 - fracción X mencionandoles solamente sin dar un concepto preciso del mismo.

Artículo 4: "Se concederán representantes de los patrones y en tal concepto obligan a este en sus relaciones

con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otro ejercen funciones de dirección o de administración".

Artículo 48: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extiende 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 desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa".

Por su parte, el Artículo 126, fracción X establece: "El contrato de trabajo terminará ... fracción X.- por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, de fiscalización o vigilancia...".²²

La importancia del concepto empleado de confianza era relativo afectando solamente a las relaciones colectivas dado que el patrón se reservaba el derecho de nombrar al personal de confianza el cual no podía formar parte de los sindicatos, pero a partir de ese mismo año el hecho de 22) Ley Federal del Trabajo de 1931.

que el trabajador fuera calificado como de confianza, vino a tomar especial importancia en razón de que el artículo - 123 inciso "A" fracción XXII eximió en algunos casos al patrón de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización y la Ley de 1931 al reglamentar esa disposición, incluyó en los casos de excepción a los trabajadores de confianza.

A falta de un concepto preciso en la ley se recurrió preferentemente a la contratación colectiva surgiendo un fenómeno curioso en la práctica ya que por un pacto celebrado entre dos personas ajenas al interesado, se definía un puesto como de confianza y se dejaba al titular en condición peligrosa con respecto a su permanencia en el trabajo, es decir, por virtud del convenio entre el sindicato y el patrón, quedaba establecida su situación en la empresa, evidentemente tal situación era injusta.

La falta de precisión del concepto de empleado de confianza en las disposiciones jurídicas provocó cierta vaguedad en las decisiones de la Suprema Corte de Justicia, - sin embargo en una de sus ejecutorias resolvió que los empleados de confianza eran los que intervenían en la dirección y vigilancia de una negociación y que puede llegar a substituir al patrono en alguna de sus funciones propias de

éste. (Tesis 62 Loysa y Manuel apéndice al semanario judicial de la federación). Por su parte el Departamento del Trabajo dijo que la calidad de los profesionistas 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, cuando son de las definidas por la Ley Federal del Trabajo, como de dirección o de administración, de inspección de labores o de trabajos personales del patrono, es decir, el término empleado de confianza no era fijo, sino cambiaba en razón de la función de la empresa.

Es importante hacer mención que la Ley de 1931 empleó el término de "empleado de confianza", la que posteriormente sería sustituida por la de "trabajador de confianza". Así mismo la Ley en referencia hacia una diferencia entre quienes prestaban sus servicios: denominándolos trabajadores y empleados, decimos que existía tal distinción de conceptos porque así lo observamos de los preceptos jurídicos transcritos anteriormente.

Por último el artículo 174 del precepto legal se refiere de manera expresa a "puesto de confianza" estando este artículo dentro del capítulo XVI llamado del trabajo ferrocarrilero y en el también se alude a que serán dichos puestos de confianza los que se establezcan en los Contra--

tos Colectivos de Trabajo, de tal suerte que si los menciona quiere decir que los esta caracterizando o delimitando como trabajadores especiales.

Esta Ley de 1931 tuvo vigencia hasta el primero de mayo de 1970 en que surgió la nueva Ley Federal del Trabajo.

2.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Para poder entender el verdadero sentido que el legislador dió a nuestra disposición legal y concretamente a la reglamentación especial que le otorgó a los Trabajadores de confianza nos remitiremos al estudio de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo.

Comenzaremos a decir que el ante-proyecto de la Ley declaraba que "La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto", artículo 80. - primer párrafo.

La Comisión redactora del ante-proyecto de la Ley hizo una enumeración de los puestos de confianza y facultó

a las juntas de Conciliación y Arbitraje para catalogar como empleados de confianza a las personas que realizaban actividades semejantes a las enumeradas, pero la solución propuesta despertó críticas del sector patronal y obrero.

Los patrones pidieron una mayor amplitud en la enumeración de los puestos de confianza y los obreros se opusieron a la clasificación solicitando se estableciera un criterio general sin recurrir a formulas extensivas por analogía. Después de ese cambio de impresiones se dijo que una enumeración limitativa podría dejar fuera de ella 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 de trabajador de confianza.

En consecuencia se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general, a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes: los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza.

Una fórmula bastante difundida expresa que "los -

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 su dirección, administración y vigilancia generales"; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permiten determinar las dos características siguientes: primero, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones: segundo, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general.

También en la exposición de motivos se dijo: "El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: no podrán formar parte de sus sindicatos, los trabajadores han sostenido de manera invariable, que los trabajadores de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios. Por la misma razón sostienen también los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría en el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras".

Finalmente, en la exposición de motivos del Proyecto de la Ley se dijo con todo acierto que "... uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza, se refiere a la rescisión y terminación de sus reglas de sus relaciones de trabajo". Y agrega que, "las disposiciones del artículo 123 constitucional, no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir que ningún trabajador, cualquiera que sea la condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo".

Pero enseguida trata de justificar el contenido del artículo 185 diciendo que "... el proyecto considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el regulamiento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, porque si tal cosa se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Por estas consideraciones se adoptó una posición intermedia que consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no están reguladas por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por tanto cuando en el juicio correspon---

diente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue injustificado. Por motivo razonable de pérdida de confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituye una de las causales generales previstas en la Ley".

De lo anterior se desprende que los elaboradores del Proyecto, al decir que si la rescisión por pérdida de la confianza no llega a ser probada por el patrón en el juicio respectivo, la autoridad del trabajo condenará a éste - por despido injustificado, pero es de pensarse que se refieren, lógicamente, a que la condena termine con el pago de la indemnización en los términos del artículo 50, toda vez que de acuerdo con la fracción III del artículo 49, el patrón puede eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador de confianza, cuando a ello haya sido condenado, mediante el pago de las indemnizaciones que señala el artículo 50.

3.- INTERPRETACION DE LA LEGISLACION LABORAL

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 9 se refiere a los trabajadores de confianza, este artículo en su primera parte hace mención a que la categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Esto es correcto en cuanto que no puede quedar al mero capricho de quien en un momento dado, en cualquier -- fuente de trabajo pone nombres a los distintos puestos, cargos, plazas, o empleos, para que tan solo por esa simple de nominación resulte una determinada categoría para un trabajador, sostener lo contrario daría lugar a mayores dificultades y conflictos, tanto de hecho como de derecho.

Al respecto el Doctor Néstor de Buen opina: "El primer párrafo del artículo 9 encierra una verdad incontrovertible: la naturaleza de una determinada institución jurídica depende de su estructura y no del nombre que se le dé. Este principio, no expresado antes en el derecho laboral, tiene una importancia excepcional y sirve de base para que se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal, que consistían en clasificar como de confianza a ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindicalización o para privar-

les, indebidamente, del derecho a la estabilidad en el empleo".²³

Asimismo el Doctor Mario de la Cueva nos dice: - "no es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo 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 éste se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, o expresado en otros términos: Si una función es de particular importancia para la vida de una empresa, esta 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 allí, y habremos de regresar al tema, que el problema principal de los trabajadores de confianza se concrete a su designación y a la disolución de sus respectivas relaciones de trabajo".²⁴

Continuando con el artículo 9 de la Ley Federal - del Trabajo en su segunda parte señala que: "son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fig

23) De Bueh L. Néstor. "Derecho del Trabajo", tomo segundo, Edición 3ra. pág. 361.

24) Op. Cit. pág. 426. Tomo I.

calización, cuando tengan caracter general y las que se relacionan con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". Con esto se refiere que la Ley hace una diferencia entre esta clase de trabajadores de los demás, es decir, de los trabajadores no sindicalizados, sin dicalizados y de planta.

Sin embargo, los términos en que se plantea el con tenido del artículo 9 de la Ley hacen difícil su aplicación directa en los casos en que hay necesidad de delimitar si-- tuaciones en casos concretos cuando existe alguna controver sia, esta dificultad hace objetiva la oscuridad y el escaso alcance de los conceptos legales. En relación a lo anterior, podemos decir que las dificultades pueden ser causadas fun- damentalemnte por el alejamiento que existe entre el lenguaj e que se emplea en la Ley y el utilizado en la práctica.

Pensamos que existe un alejamiento del lenguaje - legal que consiste en limitaciones que explicamos, por otra parte, por la necesidad de ser concisos y breves en los tex tos de la Ley; a la imposibilidad de que éstos se tornasen casuísticos a efecto de garantizar una interpretación más - expedita por una vía analógica; y por otra parte el hecho - de que la disciplina del Derecho no puede ser estudiada en las leyes porque son bases distintas de interpretación.

Por lo que respecta a que la disciplina del Derecho no se estudia en las leyes es porque los fundamentos de interpretación se encuentran en el último párrafo del artículo 14 Constitucional que dice que la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley y a la falta de ésta se fundará en los principios generales del Derecho.

El artículo 19 del Código Civil para el Distrito Federal reproduce el precepto constitucional de referencia.

En especial para la materia que estamos estudiando encontramos que el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo dice que a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 60., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Sigue diciendo la Ley de la materia en su artículo 18, que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Siguiendo con nuestro estudio hay que salvar las dificultades de interpretación y nos proponemos establecer un puente entre los lenguajes y situaciones del Derecho y - los de la práctica, tratando de ser claros y precisos en la explicación.

Para ello debemos estar concientes de que la Ley no se puede interpretar gramáticamente, como ha quedado expresado al referirnos a la disciplina del Derecho.

La exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, en torno a su artículo nueve consideraba lo siguiente:

"La determinación de la categoría de confianza debe hacerse por los caracteres de la función y no por la actividad que desempeñe el trabajador".

"Cuando se habla de "funciones que tengan carácter general" se hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador deba referirse, de manera absoluta, a todas las actividades de la Empresa";

"Sin embargo, dentro de este concepto, el término "funciones de carácter general" resulta indispensable porque

si toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor concreta, fuese un trabajador de confianza ocurriría que únicamente los trabajadores de las categorías inferiores o más simples serían trabajadores de base o de planta".

Respecto de la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo debemos hacer un análisis para encontrar los lineamientos que siguen para establecer las distinciones conceptuales y la interpretación del multicitado ordenamiento.

En primer lugar encontramos que el Legislador hace una distinción entre función y actividad, por tal motivo para una comprensión clara y precisa de las diferencias entre conceptos, se proponen las siguientes definiciones:

FUNCION.- Grupo de actividades afines y coordinadas, necesarias para alcanzar los objetivos previamente determinados.

ACTIVIDAD.- Acción que realiza una persona para satisfacer un propósito específico y que al reunirse con otras actividades en una forma ordenada, a lo cual podemos denominar como procesos de trabajo, configuran una función.

En conclusión, podemos señalar que la función es el todo y la actividad una parte. Por otro lado, hay quienes sostienen que la función generalmente esta despersonalizada y la actividad es personal.

En este orden de ideas podemos decir que las funciones se realizan o se cumplen mediante procesos de trabajo que se inician en lo más alto de la jerarquía de las Empresas, siendo este punto inicial generalmente una decisión que se manifiesta a través de órdenes, que sucesivamente se retrasmiten hacia los niveles inferiores por los diferentes grados en la propia escala jerárquica de las Empresas, o bien, esas órdenes van desmembrándose a lo largo de los niveles inferiores para que al fin sean cumplidas como un todo. Igualmente podemos manifestar que las funciones se realizan o se cumplen mediante respuestas que en forma de actividades sean dadas por los niveles inferiores y sujetas a control por una corriente de información que se desplaza en dirección ascendente.

Siguiendo con el análisis de la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo encontramos en segundo término que el Legislador por una parte manifiesta que para que la función tenga carácter general no es forzoso que esta se refiera de manera absoluta a todas las actividades de

la Empresa, y por otra parte que no todas las actividades directrices para la realización de labores concretas se justifican como de confianza.

En consecuencia es necesario para la determinación de las actividades directrices que sin llegar a alcanzar el grado de generalidad absoluta habrán de considerarse como de confianza, tratar de encontrar los significados de las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

Sin embargo, para encontrar los significados de las funciones antes mencionadas, necesitamos determinar, de acuerdo con la práctica administrativa, el proceso administrativo.

4.- PROCESO ADMINISTRATIVO

Los autores de Administración de Empresas dividen el proceso administrativo en dos fases, una mecánica y otra dinámica, dentro de la parte mecánica se encuentra la previsión, planeación y organización; dentro de la dinámica encuadra a la integración, dirección y control. El Colegio de Harvard publicó en una revista denominada Negocios de Harvard, el proceso administrativo el cual tiene los mismos

elementos, a excepción de la previsión que lo integra a la planeación. Por cuestiones prácticas utilizaremos este último proceso administrativo.

Debemos estar concientes que cada uno de estos elementos se integra con los otros cinco, es decir, en la planeación van implícitos la organización, integración, dirección y control. En la organización se debe planear, integrar, dirigir y controlar y así sucesivamente con cada elemento.

Antes de comparar los términos del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo con el proceso administrativo, tenemos que conocer que es administración. Según Reyes Pon ce, Koontz and O'Honnell dicen que la administración es la dirección de un organismo social, y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes.

La planeación consiste en la determinación técnicamente realizada de cuales serán las condiciones futuras en que dicho organismo habrá de encontrarse y de los principios que habrán de ser tomados en cuenta, la secuencia de operaciones y la fijación de medidas necesarias para su realización.

La organización se refiere a la estructuración - técnica de las relaciones, que deben existir entre las jerarquías, funciones y obligaciones individuales necesarias en un organismo social, para su mayor eficiencia.

La integración consiste en la búsqueda, selección y articulación de los elementos necesarios, para el logro - de la máxima eficiencia en los fines buscados.

La dirección es impulsar, fijar y guiar las acciones de los elementos para que las operaciones que ellas realizan y que se efectúan a través de ellos, se encaminen a - los fines propuestos.

Por último, el control consiste en el estableci-- miento de sistemas que nos permitan medir los resultados actuales y pasados, en relación con los esperados, con el fin de saber si se ha obtenido lo que se esperaba, corregir y - mejorar.

Ahora bien, encontramos que las funciones a que - se refiere el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, encuadran únicamente en dos de los elementos del proceso administrativo que son dirección y control, dentro de este último podemos colocar a la vigilancia, inspección y fiscaliza- ción.

Como los demás elementos del proceso administrativo, como son la planeación, organización e integración, también se realizan por trabajadores de confianza, los podemos integrar dentro de la dirección. Este concepto de dirección, puede concebirse si se explica junto con las actividades de planeación, organización e integración ya que aisladamente resultaría oscuro.

Por otra parte, encontramos que en el concepto de dirección tal como lo señala la Ley, bien podemos incluir a la planeación, la organización y la integración, ya que la dirección no se concibe aisladamente y la Ley la señala de manera amplia.

Decimos que la dirección no puede darse aisladamente ya que quien desarrolla esta función debe conocer que se va a hacer en la Empresa, como lo va a hacer y con que se va a hacer.

En conclusión un puesto en que se realicen actividades de dirección sin alcanzar un grado de generalidad absoluta es susceptible de considerarse como de confianza -- cuando en alguna medida se participe con la autoridad del área o división de la organización en actividades que impliquen o involucren el contenido de los conceptos de planeación, organización, integración y dirección.

Las actividades de dirección corresponden a los - supervisores en los diferentes niveles de la escala jerárquica, la que corresponde desde el Director General hasta el más modesto capataz, mayordomo o cabo de cuadrilla.

Con esto queremos decir que se adopta el término supervisor para denominar a todos aquellos puestos que poseen como elemento común la facultad de mando sobre un cierto número de personas.

Siguiendo la línea trazada tratando de encontrar el significado de las funciones, encontramos dentro del elemento control del proceso administrativo a la inspección, - vigilancia y fiscalización.

El término inspección significa verificar, comprobar los resultados obtenidos, normalmente en los procesos productivos con los supuestos establecidos en los programas de planeación en cuanto a la cantidad de producción, en las especificaciones de diseño y en las normas de producción - por lo que respecta a la calidad. Este concepto referido a los resultados de los propios procesos de producción de la Empresa, es también extensivo a verificaciones de calidades y cantidades en los productos y en los servicios que la Empresa adquiere del exterior.

Otras de las funciones por determinar es la vigilancia el término vigilar se refiere a las acciones encaminadas a preservar y salvaguardar la integridad de las personas que se encuentran en los locales de la Compañía así como de los bienes de la misma y también se refiere a la preservación del orden y la disciplina.

Por último nos queda la función de fiscalización, el término fiscalizar comprende la comprobación de la probidad y honradez con que se maneja el patrimonio de las Empresas principalmente en los renglones de documentos, valores, efectivo, patentes, fórmulas, existencias de almacenes, etc.

Hemos observado que el significado de éstas tres últimas funciones es bastante similar por lo que debemos - distinguirlas de acuerdo a las diversas áreas que pueden - ocupar dentro de los procesos de trabajo en las Empresas, - por tanto, el concepto de inspección se ubica en el área de producción y se relaciona con las actividades de planeación en cuanto a la productividad y en cuanto a la calidad, es - decir, lleva implícito el control de producción y el con- - trol de calidad; el concepto de "vigilancia" queda encuadrado en el área de administración de personal en la que recae la aplicación de las normas disciplinarias y en el área de servicios en donde normalmente se sitúa la protección de las

plantas, aún cuando suele existir el área de seguridad industrial; sin embargo, aún refiriéndome a la misma función de vigilancia los servicios y la seguridad industrial, el primero se relaciona para una vigilancia externa y el segundo para una vigilancia interna; el concepto de "fiscalización" se localiza en las Empresas en el área de finanzas y control. Cabe hacer notar que las áreas aquí mencionadas es donde normalmente se localizan las diferentes funciones, sin embargo en cada Empresa se podrán localizar o encuadrar las funciones de acuerdo con los significados propuestos anteriormente.

La interpretación de la Doctrina ha dado respecto a los conceptos de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como del "carácter general" de dichos conceptos es diversa y solamente haremos referencia a algunos autores.

Interpretación del Doctor Euquerio Guerrero: "el actual artículo noveno, nos dice que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto. Enseguida establece las características de las funciones de confianza como son: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se

relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

"El primer concepto nos parece inobjetable ya que, como lo había sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no es lógico que la simple inclusión de un puesto - dentro de los de confianza, hecho en un contrato colectivo, pudiera darle tal carácter. Realmente dentro de cualquier empresa existen, además de los representantes del patrón, - un grupo de personas a través de las cuales el patrón maneja el negocio. Estas personas son como los ojos y los oídos del patrón; están estrechamente vinculados con el éxito o fracaso de la negociación y tienen que conocer aspectos - que, muchas veces, no es posible publicar para que todos - los trabajadores se enteren de los mismos. Por eso cuando la Ley se refiere a las funciones desempeñadas creemos que se actúa acertadamente".

"Veamos ahora 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 estos, a su vez, repiten el proceso de delegación hasta llegar a los niveles más bajos en la jerarquía administrativa. Entendemos que, más bien dentro de un nivel medio quedarán enclavados los empleados de confianza".

"En el caso de la inspección, vigilancia y fiscalización nos parece que no puede haber los distinguos que señalabamos en el párrafo anterior porque, inclusive los veldores, deben ser personas de absoluta confianza del patrón y la obligación que este grupo de trabajadores tiene de reportar al superior las anomalías encontradas, nos inducen a sostener que deben ser empleados de confianza. De lo contrario se puede observar el caso varias veces repetido, de personas que, siendo sindicalizadas se encuentran ante un dilema cuando el patrón, por una parte, les obliga a reportar dichas anomalías y el sindicato, por otra parte, les ordena no hacerlo".

"La Ley incluye una característica que ha sido objetada por los grupos empresariales cuando se dispone que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización deben tener carácter general pues se manifestó con ello se introduce elemento de duda y conflicto. En nuestro concepto el propósito que tuvo el Legislador fue el de refe

rirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de tales funciones. Hubiera sido preferible establecer la distinción que nosotros señalamos entre dirección y las otras funciones, como también disponer que se trata de actividades realizadas en forma normal o sea que precisamente el ocupante de un puesto de tal naturaleza debe tener como principal obligación inspeccionar, vigilar o fiscalizar".²⁵

Opinión de J. Jesús Castorena.- Este tratadista en su obra denominada "Manual de Derecho Obrero", establece lo siguiente:

"EMPLEADO DE CONFIANZA.

Son todos aquellos destinados por el principal al despacho de sus negocios y en quienes delega las funciones de mando y dirección".

"Respecto del trabajador de confianza no se plantea si es o no trabajador, puesto que nadie puede negarle ese carácter. El trabajador de confianza que carece de representación jurídica, es el que ejecuta labores de vigilancia, de fiscalización, de inspección de las labores o personales del patrón de la empresa. El problema respecto a es-
25) Op. cit. págs. 42 a 45.

tos trabajadores es el de saber si se les aplica el régimen general de trabajo o si sufren alguna modificación. La Ley no introduce, como el caso del director, ni siquiera la modalidad del artículo 237".

"Consideramos que es necesario regular el trabajo de los Directores y de los Empleados de Confianza; pero entre tanto no lo haga la Ley, las conclusiones no pueden ser otras que las apuntadas".²⁶

El Doctor Mario de la Cueva señala:

"El precepto (artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo) 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.

"Respecto de la situación primera conviene recordar que los términos usados provienen de los arts. 48 y 126, frac. X, de la Ley de 1931; la Comisión no quiso ni ampliar los ni cambiarlos, porque, según dice la Exposición de motivos, "se han mostrado satisfactorios" y porque el uso de otras palabras habría dado un motivo suficiente para que especularan los interpretes sobre si se tuvo la intención - 26) Op. Cit. págs. 71 y 72.

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 dirección y la administración de una empresa. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que los términos de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización se usaron - en su acepción".

Tuvo todavía que resolver la Comisión una cuestión que preocupó constantemente a las organizaciones obreras: en la necesaria jerarquía de los puestos, casi todos - los trabajadores 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, que implicaba una destrucción parcial de los principios fundamentales del artículo 123 hizo que la Comisión - precisara que esas funciones serían consideradas de confianza cuando tuvieran carácter general. Para determinar el - significado de este término, carácter general, 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; por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva, en concordancia con la

fórmula mencionada en la Exposición de motivos: la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, y a sus intereses y fines generales; y en armonía también con la tesis expuesta en la ejecutoria de - Loaysa y Manuel, quiere decir, cuando se trate de funciones que se realizan en substitución del patrono".²⁷

El Doctor Cavazos Flores, al referirse al artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo manifiesta:

"Si realmente se desea consignar a dichos trabajadores en nuestra Legislación de trabajo como caso de excepción, se hace necesario que previamente la Constitución se refiera a ellos, ya que en caso contrario la ley reglamentaria no puede ni debe limitar en forma alguna sus derechos - de carácter laboral".

"En las diversas ediciones de la Ley Federal del Trabajo que tenemos tematizadas hemos sostenido que "es verdaderamente lamentable el que este precepto contenga dos párrafos contradictorios: el primero que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de -
27) Op. Cit. págs. 423 a 426.

confianza, sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto".

"Ejemplo: En una empresa existen varios contadores: si nos atenemos a lo expresado por el segundo párrafo, solo sería empleado de confianza el contador general y no - sus auxiliares, lo cual resulta absurdo, máxime que la primera parte del artículo determina que no es la designación que se dé al puesto lo que determina la categoría de confianza del trabajador sino la naturaleza de las funciones - desempeñadas y es indiscutible que los contadores, aunque - no tengan designación de "generales", desempeñan siempre - labores de confianza".

"Por ello estimamos que el citado artículo 9o. vi no a complicar más la situación y a oscurecer más el panorama de los trabajadores de confianza".

"Así, si alguien desea saber a ciencia cierta -- quienes son dichos trabajadores, el otro camino a seguir se ría el de consultar el Contrato Colectivo de Trabajo respec tivo, a fin de saber a quienes se les considera como tales en dicho contrato".

"Sin embargo dicho camino, también resulta equivoco

cado, pues ya es sabido que aunque en el Contrato Colectivo existan muchos puestos como de confianza, si en realidad no son, aunque estén, y si hay muchos que no están, si son, -- aunque no estén, seguirán siéndolo entendido".

"Luego, lo que diga el Contrato Colectivo no tiene ninguna validez jurídica al respecto, por lo que quedaría la alternativa de acudir nuevamente al artículo 9o. de nuestra Ley, pero como éste es confuso y contradictorio, no se puede llegar a ninguna correcta solución".²⁸

El Dr. Néstor de Buen dice:

"La segunda parte del artículo 9o., en cambio, ha producido un mar de dudas respecto del requisito de generalidad".

"Qué debe entenderse por "funciones de carácter general? Para los señores diputados, de acuerdo al Dictámen que acompañó a la Ley: "... hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador deba referirse de manera absoluta, a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia o de fiscalización... estén en 28) Op. Cit. págs. 33 y 34.

comendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerza su actividad en un establecimiento o un aspecto determinado de la actividad de la empresa. Pero dentro de este concepto el término "funciones de carácter general", resulta indispensable, porque si toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor concreta, - fuese un trabajador de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de la categoría inferior o más simples serán trabajadores de base o de planta".

"En realidad la conclusión a que se llega es que el concepto legal no arroja mayores luces. Ciertamente es - más clara la "Exposición de Motivos". En todo caso "debió precisarse que las funciones de confianza han de relacionar se con la vida misma de la empresa, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales".

"Es claro que la fórmula del artículo 9o. exige - que al celebrarse los contratos de trabajo, se determinen - las atribuciones que correspondan a los puestos de confianza según recomienda Cavazos" "Por ello se aconseja que todas las empresas lleven a cabo un estudio minucioso que permita determinar quienes son en realidad sus empleados o trabajadores de confianza. Para alcanzar tal objetivo resulta

indispensable llevar a cabo una descripción y un análisis - de puestos" (El Derecho del Trabajo en la teoría..... - - p. 165)."

"LA DETERMINACION DE LA NATURALEZA CONFIDENCIAL DE LOS PUESTOS".

La ley se abstiene de precisar cual es el procedimiento para atribuir a determinados puestos una naturaleza confidencial. Ahora bien: teniendo en cuenta la impresión del art. 9o. resulta evidente la necesidad de que se establezca por otros medios".

"Tradicionalmente los puestos de confianza son - clasificados en los contratos colectivos de trabajo. Esto - es correcto pero insuficiente ya que lo único que se logra por ese medio es sustraer a determinados puestos del régimen general sindical y especialmente, de la designación de sus titulares por el sindicato. Es claro que tratándose de un sindicato de empleados de confianza, fórmula que no ha - tenido mayor aceptación, la designación quedaría a cargo de un sindicato, pero éste habría de ser ajeno al sindicato - que representara a los demás trabajadores".

"La solución anterior no tiene, en cambio, ningún

valore para la determinación individual de las funciones de confianza. Esta debe hacerse por medio de contratos individuales en los que el interesado exprese su conformidad con la clasificación que se hace de su función. En todo caso, de acuerdo con el primer párrafo del art. 9o. no será suficiente el nombre que se le dé al puesto y el documento que se otorgue habrá de contener una adecuada descripción del mismo que destaque que se trata de un puesto de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización relacionado de manera general con la vida misma de la empresa, con sus intereses y con la realización de sus fines".²⁹

En conclusión podemos señalar que entre los autores estudiados anteriormente, no podemos encontrar criterios uniformes, algunos si son parecidos, pero en ningún caso iguales; esto es en virtud de que la legislación es confusa y poco práctica y en lugar de clasificar este problema con sus razonamientos y conclusiones, no llega sino a dificultar su estudio.

5.- LABORES CONCRETAS

Por otra parte, el mayor problema que se plantea en el análisis de la Exposición de Motivos de la Ley Federal 29) Op. Cit. Pág. 362.

ral del Trabajo, consiste en poder designar aceptablemente lo que pueda entenderse por "labores concretas".

Consideramos que la labor concreta es aquella sobre la que pueden concurrir distintas circunstancias como - las siguientes:

- Existencia de normas o especificaciones de trabajo emitidas por la empresa, en las que de manera clara y precisa se especifican los procedimientos a seguir. Es decir, en donde las posibilidades de desviación en los resultados a obtener tienden a ser nulas.
- La existencia de una rutina y repetitividad encuadrados dentro de procesos en los que el trabajo ha sido reducido a actividades sencillas o elementales.
- Las labores en que no se aplique el criterio y donde exista ausencia de facultades decisorias, tanto para el ejecutante como para quien asume la actividad directriz.

6. TRABAJOS PERSONALES DEL PATRON

El texto de la Ley deja al final los trabajos personales del patrón no obstante que en este concepto encontramos sin duda la mayor amplitud para la intención original del Legislador ya que la más simple y la más breve expresión del patrón la encontramos como una persona física - quien ha contratado a su servicio a unas personas como trabajadores. Cuando han aumentado sus operaciones este patrón persona física se ha visto en la necesidad de contratar quien le ayude en la conducción del negocio y ha sido - así como se ha dado la incorporación del trabajador de con fianza.

La misma situación puede presentarse con patrones personas morales, pues pequeñas sociedades encomendadas a un administrador único, pueden en un principio y en cierta circunstancia no requerir una dirección más compleja.

En las circunstancias del patrón persona física o del administrador único, sucede que estos asumen todas las funciones que implica el proceso administrativo, el que tam bién por este análisis justificadamente podríamos llamar - proceso de dirección y también sobre ello recae toda la estructura de organización que utilizaremos como marco de referencia, en donde se proponen siete áreas básicas.

Con el objeto de demostrar como una sola persona puede realizar las funciones del proceso administrativo, - anotamos en primer lugar los títulos de siete áreas:

1. Secretarial y Legal,
2. Finanzas y Control,
3. Investigación y Desarrollo,
4. Personal,
5. Producción,
6. Comercial,
7. Relaciones Externas.

Por lo que respecta al área Secretarial y Legal encontramos que efectivamente el propio patrón registra sus acuerdos y personalmente realiza los trámites jurídicos y - administrativos que son necesarios para dar legalidad a la situación del negocio.

En cuanto a Finanzas y Control, él mismo maneja - el efectivo, efectúa los pagos y cubre las erogaciones, y si no lleva los registros de estas operaciones, a lo sumo se - valdrá de un contador externo para que lo auxilie en esta materia.

Por lo que toca a Investigación y Desarrollo, él

personalmente también diseña el producto, es decir, él decide de cuáles han de ser sus características físicas y en igual forma decide cómo ha de llevarse a cabo el proceso de producción.

En lo referente a Personal, él contrata, fija las condiciones de trabajo, sanciona y despide, inclusive puede llevar expedientes y registros, entre los que por supuesto destacan las listas de raya.

En materia de Producción, él se encarga de comprar los materiales, decide el monto de los inventarios, las cantidades y características de los bienes o productos, y vigila el mantenimiento del equipo y la conservación del local de trabajo.

En cuanto al área Comercial, él atiende personalmente a la clientela, investiga el mercado y promueve la venta.

Por último, atiende ciertas Relaciones Externas - con Cámaras de Comercio, de Industria, con proveedores, etc.

Antes de llegar a alguna conclusión sobre esta materia, es necesario señalar que cuando crecen los estableci

mientos industriales, este fenómeno no se dé por explosión y por tanto, sus efectos no repercuten con la misma intensidad en todas las áreas de la organización.

Esto significa que el patrón paulatinamente delega actividades personales y que aún en las organizaciones grandes la nómina de confianza crece en el orden señalado - porque la importancia de las mismas varía en razón de la atención que reciban de la dirección o por el grado de madurez de la empresa.

En conclusión, consideramos como trabajos personales del patrón los que se dan en las áreas básicas de la organización y en función de los siguientes elementos:

La confianza expresada en términos de competencia profesional para sustituir al patrón en trabajos que realizó personalmente;

La confianza expresada en capacidad de manejar con discreción información que es vital para la empresa y para el patrón; y

La confianza en términos de honestidad para manejar el patrimonio del patrón y de la empresa.

Por lo tanto han de reputarse como trabajos de con fianza, aquellos que realicen los ocupantes de los puestos clave en las áreas descritas anteriormente, y por extensión sus secretarías y sus colaboradores próximos, aún cuando de sarrollen "labores concretas".

Para abordar en su totalidad el estudio de los - trabajadores de confianza, debemos hacer referencia a los - representantes del patrón, encuadrados dentro del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

El mencionado ordenamiento dice que los directo-- res, administradores, gerentes y demás personas que ejer-- zan funciones de dirección o administración en la Empresa o establecimiento, serán considerados representantes del pa-- trón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Al respecto el maestro Euquerio Guerrero dice que "debemos establecer una diferencia entre los trabajadores - de confianza y los llamados representantes del patrón men-- cionados en el artículo 11 de al Ley, pues en este último - caso la Ley asigna a los representantes una verdadera cali-- dad de mandatarios jurídicos en materia laboral, ya que es-- tablece que esos representantes obligan a los patrones en -

sus relaciones con los demás trabajadores. Esta situación no existe por lo que ve a los empleados de confianza como lo - representan en la función vital de Dirección, pero no lo - obligan en relación con los demás trabajadores. La distinción, aunque sutil, le parece muy importante para entender los diversos preceptos de la Ley que traten de estos asuntos y no considerar que entre ellos hay redundancia, repetición o contradicción".³⁰

El maestro Néstor de Buen, por su parte y en referencia a los representantes del patrón, dice que "el concepto de representante del patrón no excluye la condición de - trabajador, al menos en la etapa actual de la jurisprudencia laboral. En realidad, la Ley actual que sigue en esta materia el modelo anterior, lo único que intentó al confirmar el concepto de representante del patrón, fué eludir el fraude frecuente cometido por las empresas en el sentido de desconocer cualquier conducta de un funcionario, confirmándolo la fracción III del artículo 134 de la Ley Federal -- del Trabajo.

Breña Garduño y Cavazos Flores, según comentarios del maestro Néstor de Buen, dice al referirse al artículo 11 de la Ley, que esta norma evita la formalidad del manda-
30) Op. Cit. pag. 363.

to en los términos del Código Civil para las relaciones jurídicas laborales".³¹

Por su parte el Dr. Roberto Mantilla Molina (Derecho Mercantil), señala que las facultades de gestión son las que permiten la ejecución de todos los actos materiales necesarios para la obtención de los fines sociales e incluso la decisión de llevar a cabo algunos actos jurídicos que para lograr esos efectos deben celebrarse.

"Por su lado, los actos de representación o las facultades para llevar adelante tales actos, constituyen la posibilidad de realizar negocios jurídicos cuyos efectos sean imputables a la sociedad".

"Es decir, gestores y mandatarios, están obligados a actuar ya sea en la realización de actos jurídicos, ya sea en la de actos simplemente materiales, pero son básicos, necesarios, insustituibles, para la realización, para el logro de los fines sociales. No se trata propiamente de empleados, en el sentido de que existe una dependencia respecto de la empresa, sino de órganos de la propia empresa, de partes integrantes de su individualidad e inseparables -

31) Op. Cit. Pág. 365.

de la vida de ella, independientemente de la persona humana que ocupe el cargo".

La exposición de motivos de la Ley Federal del -- Trabajo referente a los representantes del patrón, únicamente menciona que se cambió el artículo 11 de la expresión "y en general" por la de "demás personas" a fin de evitar la ambigüedad de la primera.

Con referencia al concepto de representante del patrón, debemos ser claros y pensamos que el concepto de representante deriva del contrato civil de mandato, y por tanto no necesariamente debe existir relación de trabajo ya que mediante este contrato una persona puede representar a otra, física o moral.

Podemos concluir que el representante nace de una relación civil, del contrato de mandato entre el representante y el representado; y los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de Dirección o Administración tienen una relación Laboral con el patrón y una relación civil por la representación, nacida por mandato de Ley.

CAPITULO III

PRERROGATIVAS Y LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

- 1.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN
NUESTRA LEGISLACION MEXICANA.
- 2.- LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA
- 3.- LA SINDICALIZACION DE LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA.
- 4.- CRITERIOS JURISPRUDENCIALES.

1.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN
NUESTRA LEGISLACION MEXICANA

Los trabajadores de confianza gozan de algunas -- prerrogativas y algunas limitaciones, dada la naturaleza de las funciones desempeñadas.

Dentro de las prerrogativas haremos referencia a las que quedan encuadradas en las funciones de dirección, - vigilancia, inspección y fiscalización, o bien de acuerdo a nuestra clasificación en las funciones de planeación, organización, integración, dirección y control, estas son actividades de mando, de revisión, de competencia profesional - para sustituir al patrón en trabajos de desarrollo personal_{mente}, en capacidad de manejar con discreción información - que es vital para la empresa y honestidad para manejar el pa_{trimonio} del patrón.

Desde luego, cabe señalar que los trabajadores de confianza disfrutan como regla general, aunque con ciertas modalidades y limitaciones, de las garantías, derechos y pres_{taciones} que la Constitución y la Ley otorga a todos los tra_{bajadores}, modalidades que se han venido desvirtuando en su aplicación práctica en nuestras relaciones laborales. A mane_{ra} de ejemplo enunciaremos el derecho a las medidas protecto_{ras}

ras de los salarios así como a las medidas sobre riesgos profesionales, es decir, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, derecho a la seguridad social en general a descansos semanales, descansos obligatorios y vacaciones, derecho a las normas que regulan las jornadas de trabajo, y gratificación de fin de año. Lo anterior con fundamento en lo dispuesto en el Artículo 52 que establece el carácter público de las normas, impidiendo que produzca efecto legal alguna la renuncia por parte del trabajador (ordinario o de confianza) de cualquiera de sus derechos o prerrogativas, Art. 181 el cual aclara que todos los Trabajos Especiales reglamentados en el Título Sexto de la Ley, se rigen por las normas de dicho Título y por las generales de la propia ley en cuanto no las contraríen, así como, 17 y 18 de la mencionada Ley.

2.- LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

Respecto a las restricciones que tienen los trabajadores de confianza las encontramos precisamente dentro del capítulo de trabajos especiales denominado trabajadores de confianza.

Analizando las restricciones de acuerdo a la enumeración de la Ley Federal del Trabajo, encontramos en primer

lugar que los trabajadores de confianza cuando han sido despedidos de su trabajo, de acuerdo con el artículo 48 de la Ley de la materia puede solicitar, la reinstalación en el trabajo que desempeñaban, y el patrón podrá quedar eximido de esta obligación mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta liberación del patrón para reinstalar al trabajador de confianza se encuentra determinada en la fracción III del artículo 49 de la multicitada Ley Federal del Trabajo.

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 siguientes casos:

I.- ...

II.- ...

III.- En los casos de trabajadores de confianza.

Esta fracción tercera del precepto transcrito, ha ce nugatorio lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 185 que dice: "El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Capítulo IV del Título Segundo de esta Ley".

Como se dijo anteriormente las acciones a que hace referencia el citado precepto son: la de reinstalación en el puesto que desempeñaba el trabajador, o la de indemnización con el importe de tres meses de salario, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión.

Además, el trabajador tendrá derecho, cualquiera - que haya sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo que haya condenado al patrón. Estas acciones las puede ejercitar el trabajador a su libre elección, - con fundamento en lo que dispone la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, y el 48 de su Ley reglamentaria.

Sin embargo, relacionando estas dos disposiciones, segundo párrafo del 185 y fracción tercera del 49, no tenemos otra alternativa que concluir reiterando que la reinstalación del trabajador de confianza es jurídicamente imposible si el patrón no conciente en ella, y a lo que más puede ser condenado es a pagar las indemnizaciones que fija el Artículo 50 que son iguales para todos los trabajadores:

Artículo 50.- "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior (Art. 49), consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados: si excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veintidías por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada año de servicios prestados; y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones."

La regulación del anterior precepto legal para el pago de las indemnizaciones, establece el derecho en favor del patrón de elegir entre la reinstalación del trabajador o el pago de la indemnización. En esta forma significa que prácticamente el trabajador no tiene ningún derecho asegurado a la conservación del puesto, pues la reinstalación no es obligatoria sino solo facultativa porque depende de la voluntad de otro, y así, no podemos hablar de que exista estabilidad.

La estabilidad del empleo es una institución que tiene como finalidad salvaguardar los intereses del trabajador, ya que busca alejar la arbitrariedad que podía suscitarse en las relaciones capital-trabajo, protegiendo al trabajador contra el desempleo de que podría ser víctima en un momento dado.

Esta institución afirma su naturaleza de derecho protector y tutelar de los trabajadores, al restringir la facultad del patrón para despedir al trabajador, marginando en esta forma el abuso y la arbitrariedad en las relaciones de trabajo y que, por lógica elemental, la situación contraria operaría siempre a favor del patrón.

La teoría de la estabilidad encuentra su máximo exponente en el pensamiento del maestro Trueba Urbina, quien dice: "En las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo en el Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despe

dirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias. La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación, pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en -- unión de su familia; esto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados o -- más bien constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad convertido en instrumento de dic tadura de los empresarios".

En la estabilidad del empleo existe un interés social a un interés económico, no solamente privativo del trabajador o del patrón, sino que alcanza a la propia produc--- ción. El trabajador al perder su empleo se encuentra sin ren dir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pesa, por ello, en forma directa sobre - la sociedad y particularmente sobre la familia.

La industria, cuando existe un número considerable de trabajadores sin empleo, se resiente porque se afectan to das las demás actividades económicas. Esto es completamente comprensible, pues el trabajador en inactividad forzosa no - percibe salarios y, por tanto, deja de ser un normal consumi do r y productor de bienes. ³²

32) Op. Cit. pág. 297.

Guillermo Cabanellas nos dice que "... las partes al formalizar el contrato de trabajo, consideran como base la estabilidad en el empleo. Tanto el trabajador como el patrón entienden, aún cuando no se exprese formalmente, que el contrato durará mientras ambos cumplan las condiciones es tipuladas y subsiste la empresa".³³

Si nos detenemos a analizar que las características propias de la relación de trabajo, le encuadran dentro de las obligaciones de "tracto sucesivo", se deriva de ello su normal continuidad. Esta permanencia está revestida de una importancia extraordinaria desde varios puntos de vista: el Jurídico, el Económico y el Social.

Para el patrón, la estabilidad significa el mejor medio de retener a un trabajador unido a la empresa y con la enorme ventaja de lograr una especialización en el servicio; especialización que le redituará un mayor rendimiento en la producción y una mejor calidad del trabajo.

Para el trabajador significa el alcance de varios logros que lo harán desempeñarse socialmente de manera positiva, como son la propia seguridad, una ocupación duradera y, lo que es más importante, una garantía para su sostenimiento y el de su familia.

33) Op. Cit., pág. 299, T.I.

Tan importante es la institución de la estabilidad del empleo que muchos ilustres tratadistas de la materia le han analizado y defendido con singular pasión.

El Dr. Mario de la Cueva dice al respecto: "La estabilidad de los trabajadores en los empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo, y la exigencia de una causa razonable para su disolución.

La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos, y la segunda en su seguridad y garantía; si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión".³⁴

Por su parte, el Dr. Ernesto R. Katz señala: "no podemos hablar de estabilidad en sentido propio, cuando el trabajador puede ser despedido sin justa causa teniendo solamente el derecho a cierta aunque alta indemnización por antigüedad. Tampoco podemos admitir que el trabajador goza de estabilidad en ese sentido, cuando la ley no reconoce su derecho a la conservación del empleo.

Así agrega este autor, existen regulaciones que establecen como norma el derecho a elegir entre la conservación

34) Op. Cit., pág. 226, T.I.

del puesto y cierta indemnización, pero no es el trabajador quien elige, sino el patrón o la autoridad de trabajo. Esto significa que prácticamente el trabajador no tiene ningún derecho asegurado a la conservación del puesto, pues la reinstalación no es obligatoria sino solo facultativa porque depende de la decisión de otro; en este caso tampoco se trata de efectiva estabilidad. Lo mismo ocurre cuando la Ley o la Jurisprudencia considere el conservar el puesto, como derecho de reincorporación que en determinados países es de posible ejecución forzosa y se transforma, en consecuencia, en un derecho a cierta indemnización.³⁵

Es evidente que la Ley deberá admitir excepciones a la estabilidad por varias causas; pero cuando se disponen tales excepciones en tan numerosos casos, de suerte que la excepción se convierte en regla, como en el caso de los trabajadores de confianza, no podemos calificar esta medida como equilibradora de las relaciones capital-trabajo, y si nos oponemos a ella es porque consideramos que es contraria a la institución jurídica que analizamos.

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado nos dá el siguiente concepto de estabilidad:

35) Katz, Ernesto, La Estabilidad en el Empleo.
Ed. Palma, B. Aires, 1957, pág. 3-4.

"Es el derecho que todo trabajador subordinado tiene de permanecer en su empleo hasta que se presente una causa legítima contenida expresamente en la legislación que autorice que se le prive del mismo". Y continúa diciendo el citado maestro: "... consideramos que es un derecho para todo trabajador sin distinción alguno por razones de: edad, sexo, - nacionalidad, credo, etc. El trabajador tiene el deber para con la sociedad de trabajar y producir correlativamente, en consecuencia, de exigir de la sociedad los medios posibilitantes al ejercicio de ese derecho que presupone a la vez el derecho a la permanencia, continuidad y estabilidad de los - trabajadores en sus empleos.

Más adelante dice: "...la fuerza mayor o el caso fortuito, son obstáculos para la prosecución del servicio, y en otros casos en que se presentan causas legítimas, el contrato de trabajo se terminará; ante esta circunstancia debe exigirse que la causa se encuentre expresamente contenida en la legislación a fin de evitar el abuso frecuente del patrón, el que coludido con algún funcionario venal, pretenda concluir un contrato con fraude a la Ley. Así, solo en los casos autorizados expresamente por el legislador, habrá causa legítima para suspender o concluir un contrato de trabajo, - debiendo preverse en la Ley la posibilidad de que al renovar se el trabajo, se proporcione a los mismos trabajadores su -

empleo, ya que esta medida proteccionista se ha dictado en beneficio del hombre que trabaja.

"Lo que antecede es determinante para que encontremos en el Derecho positivo, una serie de medidas protectoras consignadas tanto en el Código político como en la Ley Federal del Trabajo, tendientes a evitar que se prive ilegítimamente de su empleo a los trabajadores, y en última instancia, consideramos nosotros, deben ser los organismos de seguridad social los que resuelvan el problema de los trabajadores desocupados".³⁶

El profesor Ernesto Krotoschin escribe refiriéndose al concepto de estabilidad, advirtiendo que éste no es muy preciso y que su alcance es discutible: "Nosotros lo entendemos principalmente en el sentido de una protección del empleo contra toda medida que conduzca a privar al trabajador de él, por razones que sean imperativas como lo sería -- por ejemplo la conducta social del trabajador o una imposibilidad de la empresa de continuar con la misma forma. Prácticamente la estabilidad consiste en la protección eficaz del trabajador en contra del despido arbitrario, pero también en su sentido más amplio en la conservación del vínculo laboral

36) Sánchez Alvarado, Alfredo, La Estabilidad en el Empleo en el Derecho Mexicano, p. 4, Madrid, 1965.

durante ciertos impedimentos del trabajo, (por enfermedad, - accidente, etc.) que sin entenderse por un tiempo muy largo durante el cual podría debilitarse o romperse de hecho la - vinculación con la empresa, tampoco se debe a culpa del trabajador, como por otro lado tampoco a suspensiones de trabajo por causas pasajeras surgidas en la esfera de la empresa (o del empresario), han de ser motivo de disolución de las - mismas medidas disciplinarias referidas a la rescisión del - contrato, subrayan la tendencia general de mantener el vínculo no obstante ciertas vicisitudes por las que puede o suele pasar".³⁷

La opinión del maestro Trueba Urbina, en relación a la institución que venimos analizando, es la siguiente: - "Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el Artículo 123 y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la - dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el originario Artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa, dema nera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de -

37) Krotoschin, Ernesto, Tendencias Actuales en el Derecho - del Trabajo. Ed. E.J.E.A., Buenos Aires 1959, págs. 121 y 122.

exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su re-
instalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el --
contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos corres-
pondiente en los casos de despido injusto, o bien ejercer la
acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de
que así le conviniera".³⁸

De las anteriores opiniones doctrinarias transcri-
tas, podemos desprender que el derecho a la estabilidad de -
los trabajadores en su empleo, es la forma de protección de
la Ley utilizada en contra de la arbitrariedad o abuso ejer-
cido por los patrones.

Es evidente que la Ley debe admitir excepciones a
la estabilidad por varias causas; pero cuando tales excepcio-
nes abarcan tan numerosos casos, de suerte que la excepción
se convierte en regla, como es el caso de los trabajadores -
de confianza, dichas disposiciones de la Ley se vuelven peli-
grosas y sus consecuencias son jurídicamente funestas.

Es indudable que la estabilidad de los trabajado-
res en sus empleos es una de las instituciones esenciales -
del derecho del trabajo, esto es, si el derecho laboral sur-
gió con el fin de tutelar a los trabajadores, es innegable -
38) Op. Cit., pág. 298.

que para cumplir con los fines que tiene asignados, debe asegurar a los trabajadores por igual, la prolongación indefinida de la relación laboral y en consecuencia la permanencia - ilimitada en sus empleos, ya que dicha permanencia implica la aplicación duradera de las normas de trabajo. En otras palabras, si el derecho laboral contuviera exclusivamente normas relativas al salario, jornada, etc., pero abandonara a la voluntad de las partes la duración de la relación de trabajo, sólo daría a los trabajadores una protección relativa, ya que los beneficios de tales normas, serían susceptibles de extinguirse en cualquier momento para el trabajador, junto con la terminación de su relación de trabajo, por lo que semejante ordenamiento solo otorgaría a los trabajadores algunos beneficios, pero nunca les daría seguridad.

En ese orden de ideas nos declaramos abiertamente en contra de la fracción III del 49, y más todavía cuando la Ley equipara la indemnización del trabajador de confianza a la de los otros trabajadores; ya que no comprendemos como si la misma Ley los somete a una reglamentación especial en cuanto a la rescisión de la relación de trabajo, pueda, para efectos de pago de indemnización considerarlos iguales a los demás trabajadores. Esto nos parece injusto de cualquier lado que se le vea.

Por lo que respecta a las disposiciones referentes a la participación de los trabajadores de confianza en las utilidades de las empresas encontramos en las fracciones I y II del Artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo restricciones a este derecho del trabajador de confianza, porque en dicho artículo se consigna que los Directores, Administradores y Gerentes Generales de las empresas no participarán en las utilidades de las mismas, este punto hace mención a los funcionarios a que se refiere el Artículo 11 de la Ley que encuadra a los representantes del patrón, pero también encontramos que los demás trabajadores de confianza si participarán en estas en caso de que tengan mayor remuneración que los trabajadores sindicalizados o no los hubiere, del trabajador de planta, se considerará que perciben hasta un 20% más del salario que perciba el trabajador sindicalizado o a falta de éste del trabajador de planta de más alto salario.

Otras limitaciones de los trabajadores de confianza son las siguientes:

- a) Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, situación que analizaremos más adelante.
- b) Los trabajadores de confianza no serán tomados

en cuenta en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga.

- c) Los trabajadores de confianza no podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley.
- d) Los trabajadores de confianza podrán ser excluidos de las condiciones de trabajo que se establecen en el contrato colectivo de trabajo.
- e) Además de las causas establecidas en el Artículo 47 de la Ley, tienen como causal especial la pérdida de la confianza aún cuando no coincidan con las causas justificadas de rescisión.

Analizando lo anterior diremos que el Artículo 183 de la Ley dispone que los trabajadores de confianza no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, lo anterior concuerda con lo que señala el Artículo 931 de la misma Ley, el cual fija las reglas para que se verifique el recuento de los trabajadores reiterando en su fracción IV que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza.

Estas disposiciones parecen carecer de sentido social, pues la ley debe ser general para todas las personas,

razón por la que algunos autores señalan que estas disposiciones es anticonstitucional, en virtud de que se limita la voluntad del trabajador de confianza, y su garantía de ser oído y vencido en juicio.

Cabe señalar que cuando estalla un movimiento de huelga el trabajador de confianza se ve afectado directamente de lo que pueda ocurrir en el mismo por lo que respecto a su salario, y aún así el trabajador no puede intervenir ni directa o indirectamente en la huelga porque está supeditado a lo que disponga el sindicato y el patrón.

Comentando estas disposiciones, el doctor Baltazar Cavazos Flores opina que: "Se ha criticado el hecho de que los empleados de confianza sean excluidos de los recuentos de huelga, ya que también ellos son trabajadores y también resultan afectados con la suspensión de las labores y en caso de que la huelga fuera declarada existente no tendrían derecho alguno a salarios caídos. Dicha exclusión no sólo es injusta, sino inmoral y anticonstitucional". Todo trabajador que se vea afectado en su salario por una huelga debe de recontar para bien o para mal. Al impedirsele, se viola su garantía de audiencia". "El espíritu del legislador fue el de excluir a los trabajadores de confianza del recuento porque se suponía que dichos empleados eran parciales al pa-

trón. Desde luego esta presunción cada día es más discutible, ya que es sabido que estos trabajadores tienen intereses personales muy distintos a los de las empresas en donde prestan sus servicios".

"Sostener que un trabajador de confianza no debe de recontar en un movimiento de huelga porque votaría a favor del patrón, equivale a sostener que un trabajador sindicalizado tampoco debería de recontar, porque votaría a favor de los sindicatos".

"El trabajador de confianza ante la perspectiva de un movimiento de huelga se siente frustrado, ya que no es tomado en cuenta para nada a pesar de que se puede ver seriamente afectado en sus salarios si la huelga se declara inexistente".

"En otros tiempos y principalmente en empresas chicas o de carácter familiar, aunque la huelga fuere inexistente, el patrón pagaba los salarios caídos a los trabajadores de confianza, en forma voluntaria, pero actualmente eso ya no sucede, primero porque ya no es posible pagar salarios cuando no se trabaje y segundo porque las empresas han evolucionado de tal forma, que las actitudes paternalistas ya no se justifican".

"Por eso se afirma que en los casos de huelga, los trabajadores de confianza tienen su corazón con la empresa, pero su estómago con el sindicato".

"Por eso deben recontar en un movimiento de huelga, todos los trabajadores que se vean afectados por el mismo, sin distinciones de ninguna clase. Excluir a cualquier trabajador de un recuento, cuando se le afecta su salario, es anticonstitucional en virtud de que se le niega su garantía de audiencia".³⁹

Por su parte el doctor Mario de la Cueva tiene el siguiente criterio:

"B) La Comisión reflexionó muchos días antes de decidirse por el contenido de las normas reguladoras de la posición que deben guardar estos trabajadores en los problemas colectivos del restante personal obrero de la empresa. Oyó la voz de los sindicatos, la que uniformemente se inclinó por su exclusión de la vida sindical y que pidió, además, que no se les tomara en consideración en los recuentos para determinar las mayorías en los casos de huelga. En oposición a ese punto de vista, en su memorándum inicial, los represen

39) "Nueva Ley Federal del Trabajo". Tematizada y Sistemática por Baltazar Cavazos Flores, Ed. Trillas 8va. Edición pág. 271.

tantes de los empresarios dijeron que "es contrario al Art. cuarto Constitucional el que no se tomen en cuenta los votos de los empleados de confianza; los contratos de éstos también están suspendidos por la huelga y si ésta es declarada inexistente o no imputable al patrono, éste no tiene obligación legal de pagar salarios a dichos trabajadores"; misma tesis que fue sostenida en el memorándum de la CONCAMIN de 31 de marzo de 1969, pág. 130: "Los trabajadores de confianza tienen derecho a contar, puesto que la huelga les impide el ganarse la vida con su trabajo". La Comisión se decidió por la opinión del trabajo, y la justificó en un párrafo de la Exposición de motivos:

"El Artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: No podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales. Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios. Por la misma razón sostienen también los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor

a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras".⁴⁰

Cabe señalar que no se debe confundir el derecho de recontar a los trabajadores de confianza en una huelga de los demás trabajadores con el derecho que tienen los trabajadores de confianza de sindicalizarse en sus propios sindicatos y como consecuencia de ello poder estar en condiciones de emplazar a huelga y recontar en sus propios movimientos, pero tal situación es totalmente inoperante en la práctica en virtud de que no existen sindicatos de trabajadores de confianza.

En referencia al último inciso, de la causal especial de rescisión del contrato individual de trabajo por la pérdida de la confianza, diremos que es aquí donde también radica el fundamento legal que socava y amenaza la estabilidad en el empleo del trabajador de confianza, no consideramos fundada, en derecho, la razón o espíritu del legislador para considerar como causa de rescisión justificada la pérdida de la confianza", por ser esto un hecho eminentemente subjetivo del patrón así como un criterio veleidoso de los miembros temporales y a veces ocasionales de un tribunal de trabajo producto de la facultad discrecional con la que cuentan

40) Op. Cit., pág. 275.

para poder determinar si es fundamentada o motivada la causal alegada por el patrón, ambas circunstancias dan margen a una serie de arbitrariedades en el desarrollo de las relaciones de trabajo. En otras palabras, el Artículo 185 tutela lo contrario a lo que la estabilidad protege.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado al respecto lo siguiente:

- 1) Jurisprudencia, Apéndice 1975, Quinta Parte, - Cuarta Sala, Tesis 81, Pág. 91.

"No consignándose en el Artículo 123, fracción XXII, 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 patrón el motivo del despido".

- 2) Ejecutoria. Quinta Epoca, Tomo XLIV, Página - 4417.

"La pérdida de la confianza, para dar por termina-

do el contrato de trabajo, debe entenderse fundada cuando existan circunstancias que sean motivo bastante para que tomando en consideración la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, haya méritos para separar al trabajador y sustituirlo por otra persona.

De esta manera creemos que los comentarios que ante cedon evidencian, que la causal de rescisión de que se trata, coloca al empleado de confianza en una situación de grave - desventaja o insertidumbre de sus derechos laborales, comparativamente con la situación legal de los trabajadores ordinarios.

f) La antigüedad y la capacidad del trabajador se encuentran limitadas por la confianza que de él puede tener el patrón.

En los términos siguientes, se encuentra la ejecutoria publicada en el informe de 1976, Segunda Parte, Cuarta Sala, Página 42.

"Tratándose de puestos de confianza, el patrón -- tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a re presentar y cuyos actos van a repercutir directamente en su

beneficio o perjuicio, atendiendo para ello al grado de confianza que le merezcan los candidatos; por ende, no basta -- contar con las mejores calificaciones obtenidas en un curso de capacitación, ni el hecho de contar con mayor antigüedad de departamento, pues el resultado del examen de referencia y la antigüedad temporal no obligan al patrón a otorgarle al trabajador el puesto de confianza, porque tales exámenes de capacitación y antigüedad, podrán ser criterios de elección atendibles por el patrón, pero que no lo vinculan".

Ahora bien, dentro del capítulo de trabajadores de confianza, también encontramos disposiciones referentes a las condiciones de trabajo para éstos, como son las siguientes:

- a) Las condiciones de trabajo serán de acuerdo con la naturaleza e importancia de los servicios que presten:
- b) Se extenderán las condiciones de trabajo de los contratos colectivos, salvo disposición en contrario.
- c) Las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la Empresa o establecimiento.

"Como comentario diremos que es un verdadero acierto legislativo el señalar las características de los trabajadores de confianza ya que dejar al criterio del Contrato Colectivo de Trabajo esa calificación que ponía en manos de un Patrón y un Sindicato establecer la naturaleza de su actividad a personas que no toman parte en la discusión de ese instrumento legal. Corresponde calificar a los trabajadores como de confianza o no, a la autoridad jurisdiccional en caso de inconformidad y en otras ocasiones a la administrativa, - como por ejemplo en el momento en que se pretende el registro de un sindicato".⁴¹

Por lo que se refiere al salario, séptimos días, - antigüedad y horas extras, podemos manifestar que dentro del salario del trabajador de confianza va incluido los séptimos días y horas extras, pero por lo que se refiere al tiempo extra, no se sabe si en realidad se trabajará tiempo extra y en caso de que así se hiciera, se puede exceder y rebasar con - demasía lo estipulado por el salario convencional y más aún, si así se pactase, no hay que olvidar el Artículo 33 de nuestra Ley Federal de Trabajo. Por otra parte, podíamos pensar que la prima de antigüedad es una esperanza para este trabajador, cosa negativa, ya que la propia ley limita al tope - del doble del salario mínimo de la localidad Artículo 162, - 41) Cantón Moller Miguel. Op. cit., pág. 36.

fracción II, y en relación con los Artículos 485 y 486 limitándose nuevamente las aspiraciones de estos trabajadores.

En relación con las vacaciones, su prima, días de descanso, se aplicará lo referente a los otros trabajadores, aunque se dan casos que los días de descanso tengan que laborar sin pago de tiempo extra y menos una prima adicional, - son limitaciones que sufren para ganar la cada vez más difícil "confianza" del patrón.

3.- LA SINDICALIZACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

El Artículo 183 de la Ley Federal de Trabajo determina que: "los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores de los organismos que integran, de conformidad con las disposiciones de esta ley".

De lo anterior se puede decir que los trabajadores de confianza si pueden tener sus sindicatos propios, pero es necesario señalar que no todos los trabajadores de confianza pueden formar parte del sindicato, tal como lo es el caso del

Consejo de Administración, la Dirección y Subdirecciones si hay, Gerencias, la Auditoría, Contraloría, etc., pues siendo representantes naturales del patrón, sería ilógico pensar que lucharán en contra a sí mismo, por lo que se coarta su derecho de asociación profesional.

El hecho de que los trabajadores de confianza que si pueden sindicalizarse no formen parte de los sindicatos de los demás trabajadores representa una diferencia, discriminación y enfrentamiento entre los mismos trabajadores, y si a lo anterior le aunamos que en la práctica la sindicalización de los trabajadores de confianza no ha funcionado ya que los pocos que han existido su función ha sido de carácter político, así las cosas no queda más que reconocer la injusta situación en que se coloca al trabajador de confianza.

4.- CRITERIOS JURISPRUDENCIALES SOBRE TRABAJADORES DE CONFIANZA EN GENERAL

(Esta Jurisprudencia es visible bajo la tesis No. 168 de la Obra Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1976---1970. Actualización II Laboral. Ediciones Mayo.)

EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS

No consignándose en el Artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, pa-

ra 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.

Quinta Epoca

- Tomo XXXIX - "La Toleca", Cía de Cemento Portland, S.A.R.
703/1933. 5 votos. Pág. 2759.
Tomo XLI - Méndez Enrique. R. 43/1934. 5 votos.
Pág. 846.
Tomo XLV - Galván Alberto. R. 134/1935. 5 votos.
Pág. 5900.
Tomo XLVI - Dubat Enrique A.R. 12463/1932. 5 votos.

JURISPRUDENCIA 81 (Quinta Epoca), Pág. 91, Volumen 4º SALA, Quinta Parte Apéndice 1917-1975; anterior -- Apéndice 1971-1965, JURISPRUDENCIA 62, Pág. 75; en el Apéndice de fallos.
ACTUALIZACION I LABORAL, tesis 536, Pág. 254. (Esta Jurisprudencia es visible bajo la tesis No. 610 de la Obra Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1974-1975. Actualización IV Laboral. Ediciones Mayo.).

TRABAJADORES DE CONFIANZA, JUBILACION DE LOS

Si se jubila a un trabajador de confianza aplicándose cláusulas del contrato colectivo de trabajo, éstas deben tomarse en consideración íntegramente, tanto en lo que beneficia como en lo que perjudica al trabajador, con tanta mayor razón si en el convenio celebrado con el mismo se estipula la aplicación de el referido contrato colectivo.

- A.D. 6761/1961 - Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos. Sexta Epoca, Vol. LVIII. Quinta Parte, Pág. 46.
A.D. 4902/1970 - Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos. Séptima Epoca, Vol. 28. Quinta Parte, Pág. 33.
A.D. 5147/1971 - Mario Zavaleta Castillo. 5 votos. Séptima Epoca, Vol. 42. Quinta Parte, Pág. 99.
A.D. 5042/1971 - Ferrocarriles Nacionales de México.

co. 5 votos. Séptima Epoca, Vol. 42. Quinta -
Parte, Pág. 99.

JURISPRUDENCIA 283 (Séptima Epoca), Pág. 266, Volumen Cuarta Sala Quinta Parte Apéndice 1917-1975. (Esta Jurisprudencia es visible bajo la tesis No. - 2100 de la Obra Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1974-1975. Actualización IV Laboral. Ediciones Mayo).

EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS

No consignándose en el Artículo 123, fracción XXII, 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 patrón el motivo del despido.

Quinta Epoca

- Tomo XXXIX - "La Toleca", Cía de Cemento Portland, S.A.R. 703/1933. 5 votos. Pág. 2759.
- Tomo XLI - Méndez Enrique. R. 43/1934. 5 votos - Pág. 846.
- Tomo XLV - Galván Alberto. R. 134/1935. 5 votos Pág. 5900
Galván Alberto. R. 134/1935. 5 votos. Pág. 5900
- Tomo XLVI - Dubat Enrique A. R. 12463/1932. 5 votos.

JURISPRUDENCIA 81 (Quinta Epoca), Pág. 91, Volumen 4º SALA, Quinta Parte Apéndice 1917-1975; anterior -- Apéndice 1917-1965, JURISPRUDENCIA 62, Pág. - 75; en el Apéndice de fallos 1917-1954, JURISPRUDENCIA 432, Pág. 828.

**ALGUNAS EJECUTORIAS DE LA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION
SOBRE TRABAJADORES DE CONFIANZA.
PROCEDENTES QUE NO CREAN JURISPRUDENCIA**

**Los números de tesis corresponden a los tomos I al
VI de la Jurisprudencia y Tesis sobresalientes 1917-1979.**

ACTUALIZACION LABORAL VI

774 TRABAJADORES DE CONFIANZA, APLICACION DEL CONTRATO COLECTIVO A LOS.- Cuando se atribuyen labores de confianza a un trabajador y con base en tal defensa se le niega el derecho a percibir una prestación consignada en el contrato colectivo, corresponde al patrón acreditar que la naturaleza de las funciones desarrolladas por el trabajador son de ese carácter y si no lo hace, resulta precedente condenar - al pago de esa prestación, aun cuando no pertenesca al Sindicato pactante, ya que, con las limitaciones consignadas en los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones contenidas en un contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en una empresa o establecimiento.

Amparo directo 1327/79, Rubén Barragan Sifuentes. 20 de Junio de 1979. Unanimidad 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

4º SALA Informe 1979 SEGUNDA PARTE, tesis 214, Pág. 133.

ACTUALIZACION LABORAL VI

775 TRABAJADORES DE CONFIANZA, CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARACTER, CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCION.- Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el Artículo 9º del citado ordenamiento legal, a menos de que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demandada. De no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.

Amparo directo 6764/78.- Norma Amelia Escalante - Baeza.- 2 de agosto de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Arturo Carrete Herrera.

4a. SALA Informe 1979 SEGUNDA PARTE, tesis 215, - Pág. 134.

ACTUALIZACION LABORAL VI

775 TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARACTER, CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCION.- Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el Artículo 9º del citado ordenamiento legal, a menos de que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demandada. De no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.

Amparo directo 6764/78.- Norma Amelia Escalante Baeza.- 2 de agosto de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Arturo Carrete Herrera.

4a. SALA Informe 1979 SEGUNDA PARTE, tesis 215, - Pág. 134.

776 TRABAJADORES DE CONFIANZA. DERECHOS DE PREFERENCIA DE LDS. Si las funciones que desempeña un empleado de confianza están relacionadas íntimamente con la vida misma de la empresa, con sus intereses fundamentales, con la realización de sus fines, con su éxito y prosperidad, es lícita la cláusula del contrato colectivo de trabajo que consigne a favor del patrón la facultad de libre designación de ese personal de confianza, dado que no se puede exigir de un empresario que haga descansar el éxito y la existencia de su negociación en quienes no le merezcan confianza. De ahí que tratándose de esos puestos y contando el patrón con tal facultad, la antigüedad de un trabajador no constituye un elemento que vincule a la empresa para la designación respectiva.

Amparo directo 5739/75. Ismael Ordóñez Echavarría. 7 de Junio de 1979. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jorge Olivera Toro.

SALA AUXILIAR Informe 1979 SEGUNDA PARTE, tesis 18, Pág. 42. ACTUALIZACION LABORAL VI.

ACTUALIZACION LABORAL VI

777 TRABAJADORES DE CONFIANZA, DERECHO DE PREFERENCIA TRATÁNDOSE DE. Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello al grado de confianza, que la merezcan los candidatos; por ende, no basta contar con las mejores calificaciones obtenidas en su curso de capacitación, ni el hecho de contar con mayor antigüedad de Departamento, pues el resultado del examen de referencia y la antigüedad temporal no obligan al patrón a otorgarle al trabajador el puesto de confianza, porque tales exámenes de capacitación y antigüedad, podrán ser criterios de elección atendibles por el patrón, pero que no lo vinculan.

Amparo directo 1606/76. Manuel Ortíz Rueda. 2 de agosto de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

4ª SALA Séptima Epoca, Volumen Semestral 91-96, Quinta Parte, Pág. 95.
ACTUALIZACION LABORAL VI

778 TRABAJADORES DE CONFIANZA, DESPIDO JUSTIFICADO DE.- Si al empleado de confianza se le otorgan determinadas facultades y al desempeñarlas se excede, tomándose atribuciones que le han sido prohibidas, su conducta implica que se pierda la confianza en él depositada y el despido, por lo mismo, deberá considerarse justificado.

Amparo directo 5736/75. Wilfred Edwin Wiegand Behr. 22 de julio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

4ª SALA Séptima Epoca, Volumen Semestral 91-96, Quinta Parte, Pág. 95.
ACTUALIZACION LABORAL VI

779 TRABAJADORES DE CONFIANZA. PERDIDA JUSTIFICADA DE ESTA.- La conducta seguida por un trabajador de confianza en el desarrollo de su trabajo, al omitir levantar las actas correspondientes para informar a sus superiores de las irregularidades en que incurrió el personal a su cargo, la cual tuvo repercusiones que trascendieron gravemente en el patrimonio del patrón, es un motivo por el cual justificadamente se perdió la confianza en él depositada situación que

ACTUALIZACION LABORAL VI

constituye una causal de rescisión de la relación laboral -- sin responsabilidad para la parte patronal.

Amparo directo 1818/78. Banco Nacional de Crédito Rural. 7 de marzo de 1979. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: José de Jesús Rodríguez Martínez.

4º SALA Informe 1979 SEGUNDA PARTE, tesis 216, Pág. 135.

ACTUALIZACION LABORAL VI

780 TRABAJADOR DE CONFIANZA REMOVIDO, SIN CAUSA - JUSTIFICADA, A SU PUESTO DE BASE ORIGINAL.- La decisión de la empresa demandada de privar al trabajador del puesto de confianza que venía ocupando y regresarlo al puesto de base que con anterioridad ocupaba, sin que al respecto existiera causa o motivo de rescisión del tipo de relación laboral primeramente citado, entraña incumplimiento del contrato de trabajo que sostenía actor y demandado, lo cual hace procedente la reclamación de reinstalación y del pago de salarios caídos.

Amparo directo 747/79. Ramón Piña Vélez. 4 de junio de 1979. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: José de Jesús Rodríguez Martínez.

4º SALA Informe SEGUNDA PARTE, Tesis 217, Pág. 135
ACTUALIZACION LABORAL VI

2098 TRABAJADORES DE CONFIANZA, CARACTER DE LOS. - Si una trabajadora ejecutaba actos de dirección y vigilancia ya que disponía la forma en que algunos trabajadores debían hacer uso de sus vacaciones; ordenaba a otros el relevo correspondiente señalaba la forma de cubrirse los turnos haciendo los movimientos necesarios para tal efecto; autorizaba el envío de cantidades de dinero en relación a las cuentas de acciones de algunos trabajadores, y señalaba a los empleados nuevos turnos, debe concluirse que las labores que dentro de la empresa desempeñaba tal trabajadora son inherentes a las de un puesto de confianza, de conformidad con el Artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que el representante legal de la empresa haya manifestado que dicha trabajadora tenía puesto de base, pues de conformidad con el precepto legal citado la categoría de los trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

ACTUALIZACION LABORAL IV

Amparo directo 2733/1973. Western Airlines S.A. Febrero 25 de 1974. 5 votos. Ponente: Mtro. Jorge Sárracho Alvarez.

4a. SALA Séptima Epoca, Volumen 62, Quinta Parte, Pág. 34.

2099 TRABAJADORES DE CONFIANZA, DIFERENCIAS DE SALARIO POR AUMENTOS EN EL CONTRATO COLECTIVO. APLICACION DEL ARTICULO 184 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Cuando el contexto del contrato colectivo no se advierte que los trabajadores de confianza no tienen derecho al aumento pactado en el mismo, debe estarse al texto del Artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, que prescribe que las condiciones de trabajo no se extiendan a los trabajadores de confianza cuando existe disposición en contrario consignada en el propio contrato, circunstancia que si no ocurre hace procedente la acción del trabajador de confianza que reclama diferencias de salario por ese concepto.

Amparo directo 329/1974. Fernando Jiménez tores. - Junio 27 de 1974. 5 votos. Ponente: Mtra. María - Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA Séptima Epoca, Volumen 66, Quinta Parte, Pág. 33.

609 EMPLEADOS DE CONFIANZA, CUALES TIENEN ESE CARACTER.- Si para dar por terminado un contrato de trabajo, alega el patrono haber perdido la confianza que tenía en el trabajador, de acuerdo con lo preceptuado en la fracción X del Artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, debe tenerse en consideración, que si dicho trabajador desempeña, en una casa comercial, actividades muy distintas de aquellas a que se refiere tal precepto legal, no debe ser considerado dicho trabajador como empleado de confianza, toda vez que esta clase de empleados son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste.

Quinta Epoca: Tomo XLV, Pág. 3179. R. 2275/1935. - Loaiza y Manuel. 5 votos.

4a. SALA Apéndice de Jurisprudencia 1975 Quinta - Parte, Pág. 91, 2a. Relacionada de la JURISPRUDENCIA. "EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS: - en este volumen, tesis 610.

ACTUALIZACION LABORAL IV

611 EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION INJUSTIFICADA de los.- La pérdida de la confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo, debe entenderse fundada cuando existen circunstancias que sean motivo bastante para que tomando en cuenta la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, haya méritos para separar al trabajador y substituirlo por otra persona.

Quinta Epoca: Tomo XLIV, Pág. 4417, Minera Asarco, S.A.

4a. SALA Apéndice de Jurisprudencia 1975 QUINTA - PARTE, Pág. 91, 1era. Seleccionada de la JURISPRUDENCIA. "EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS", en este volumen, tesis 610.

983 JUBILACION DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.- Si se jubila un trabajador de confianza aplicándole cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, éstas deben tomarse en consideración íntegramente, tanto en lo que beneficie como en lo que pudiera perjudicar al trabajador, con mayor razón si en el convenio celebrado con el mismo se estipula la aplicación del referido Contrato Colectivo.

Amparo directo 6761/1961. Ferrocarriles de México. Abril 30 de 1972. 5 votos. Ponente: Mtro. Angel -- Carvajal.

4a. SALA Séptima Epoca, Volumen 40, Quinta Parte, Pág. 67.

1555 RECUENTO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OBJECIONES AL., Si bien es cierto que la nueva Ley Federal del Trabajo en su Artículo 183 determina que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los más trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, y que la fracción II del Artículo 462 establece que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, lo cierto es que la circunstancia de que un trabajador sea o no de confianza, considerando que tal calidad depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la legislación que se le de al puesto, constituye materia de objeción que debe hacerse valer en el momento de la diligencia de recuento, en la forma y término de la fracción V del precitado Artículo 462 del Código Laboral vigente.

ACTUALIZACION LABORAL IV

Amparo directo 5409/1972. Unión Nacional de Trabajadores de Hoteles, Cantinas, Restaurantes y Labores Conexas. Abril 6 de 1973. 5 votos. Ponente: - Mtra. Ma. Cristina Sulmorán de Tamayo.

4a. SALA Séptima Epoca, Volumen 52, Quinta Parte, Pág. 61.

LABORAL 4a. SALA

1468 TESTIMONIO INEFICAZ.- No es lógico conceder crédito al testimonio singular del administrador general de una sociedad civil demandada, para tener por probado que un trabajador abandonó el trabajo, pues es indudable que dado - su carácter resulta del todo imposible pensar que pueda atestiguar en forma imparcial, siendo evidente que tiene que favorecer los intereses de la agrupación en la que es alto funcionario.

Directo 6093/1959. Julio Miranda Rocha. Resuelto - el 26 de agosto de 1960, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srío. Lic. Rafael Pérez Miravete.

4a. SALA.- Boletín 1960, Pág. 587.

1495 TRABAJADORES DE CONFIANZA.- Si un trabajador de base en una empresa es designado para desempeñar un puesto de confianza y, posteriormente, sin invocarse ningún motivo se le priva de él, volviendo a su puesto de base anterior, es procedente la acción intentada por éste para que se le pague la indemnización establecida en el contrato para el caso de separación injustificada. Esta suprema Corte, en jurisprudencia constante, ha sostenido que para estimar justificada la separación de un trabajador de confianza no basta que el patrón emandado diga que le ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza. Consecuentemente, si un trabajador de base en una empresa es nombrado para el desempeño de un puesto de confianza y, posteriormente, sin invocar causa justificada alguna, aquella le priva de él y, por tanto, vuelve a su antiguo puesto de base, debe estimarse procedente la reclamación del citado trabajador para que se le pague la indemnización establecida en el contrato de trabajo relativo a dicho puesto de confianza para el caso de que sea separado sin motivo, porque, evidentemente, se trata de dos contratos de trabajo distintos relativos a dos puestos diferentes, el de base y el de confianza y si el contrato relacionado con este últi-

LABORAL 4a. SALA

mo se dió por terminado sin causa alguna, la procedencia del pago de la indemnización correspondientes a dicha separación injustificada está comprobada.

Directo 5893/1961. Isauro Montemayor Martínez. Resuelto el 26 de octubre de 1962, por unanimidad de 4 votos. Ausente la Sra. Mtra. Salmorán de Tamayo. Ponente el Sr. -- Mtro. Pozo. Srio. Lic. Salvador Zamudio Martínez.

4a. SALA.- Boletín 1962, Pág. 671.

1477 TRABAJADOR ORDINARIO Y DE CONFIANZA. Efectos de la concesión del Amparo mientras no cambie la situación jurídica del quejoso y su influencia en diverso juicio laboral que éste promueva.- Si bien es de la esencia del juicio de amparo que sólo protege al quejoso contra el acto reclamado, en el caso particular en que se pronunció, sus efectos perduran en tanto no cambie la situación jurídica del protegido dentro del centro de trabajo en que labora. De manera que, si en una ejecutoria se ha declarado que un trabajador no es de confianza y por lo tanto lo protege el contrato colectivo, en cualquier otra acción que ejercite no puede oponerse como excepción que el empleado es de confianza, porque en virtud de los efectos de amparo, continúa siendo un trabajador ordinario y no de confianza en tanto no cambie su situación jurídica dentro de la fuente de trabajo, y con tal carácter puede ejercitar sus acciones posteriores sin que deba nuevamente discutirse la característica que adquirió.

Directo 1828/1958. José Luis San Pedro Guzmán. Resuelto el 26 de noviembre de 1958, por unanimidad de 4 votos. Ponente el Sr. Mtro. González de la Vega. Srio. Lic. Victor Manuel Mercado.

4a. SALA.- Boletín 1958, Pág. 754.

1496 TRABAJADORES DE CONFIANZA. Pérdida de la confianza como causa de terminación del contrato de trabajo.- Si un profesionista desempeña un puesto de confianza y realiza actos contrarios a la rectitud e integridad que es de suponerse en personas que ostentan títulos universitarios como el de recibir dinero por recetar medicamentos de determinados productos ello es bastante para justificar la pérdida de la confianza que el patrón tiene depositada en él y, por tanto, la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para dicho patrón.

LABORAL 4a. SALA

Directo 1715/1959. Petróleos Mexicanos. Resuelto el 17 de febrero de 1960, por unanimidad de 4 votos. Ponente el Sr. Mtro. Martienz Adame. Srío. Lic. Rafael Pérez Miravete.

4a. SALA.- Boletín 1960. Pág. 134.

537 EMPLEADOS DE CONFIANZA.- 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 de Trabajo en su Artículo 48, a quienes debe considerarse como tales y siendo éste un precepto de orden público porque salvaguarda los derechos de los trabajadores, solo los en él precisados tienen el carácter y lo que se pacte en contravención a dicho precepto debe tenerse por no puesto al tenor del Artículo 22 - fracción IV de la citada ley.

Amparo directo 2033/1956. Petróleos Mexicanos. Resuelto el 15 de agosto de 1956, por unanimidad de cuatro votos.

4a. SALA.- Informe 1956, Pág. 17.

293 CONTRATO DE TRABAJO, terminación del.- Si los actores, por su calidad de empleados de confianza, quedaron sin empleo en ocasión de haber planteado los trabajadores de la empresa un movimiento de huelga, el cual estalló y del que se arreglaron dichos trabajadores dando por terminado el contrato de trabajo, la resolución de la de la Junta estimando que a su vez el contrato de trabajo de los demandantes quedó terminando con el fallo que dictó en relación con su caso particular, no es violatoria de garantías, y el hecho de que otra empresa haya tomado a su cargo los trabajos de construcción en los que anteriormente habían estado empleados, no significa que la nueva empresa estuviera obligada a ocuparles y a pagarles las prestaciones a las que la otra compañía quedó obligada.

Directo 1068/1962. Miguel Cruz Padilla. Resuelto el 3 de abril de 1963 por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Carvajal. Srío. Lic. Santiago Barajas Montes de Oca.

4a. SALA.- Boletín 1963, Pág. 187.

ACTUALIZACION LABORAL III

1620 CONFIANZA, TRABAJADORES DE QUIENES TIENEN ESE CARACTER.- Si para dar por terminado un contrato de trabajo, alega el patrón haber perdido la confianza que tenía en el trabajador, de acuerdo con lo preceptuado en la fracción X del Artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, debe tenerse en consideración que si dicho trabajador desempeña, en una casa comercial, actividades muy distintas de aquéllas a que se refiere tal precepto legal, no debe ser considerarlo dicho trabajador como empleado de confianza, toda vez que esta clase de empleados son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrón en algunas de las funciones propias de éste.

Amparo directo 2750/1968. Elolfo Piñero Washington y Salvador Vidauri Téllez. Agosto 6 de 1969. 5 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz.

4a. SALA.- Séptima Epoca, Volumen 8, Quinta Parte, Pág. 26.

Tesis que ha sentado precedente:

Amparo en revisión 1524/1932. 1o. Soc. Berley Hnos. Julio 25 de 1935. Unanimidad de 4 votos.

Quinta Epoca: Tomo XLV, Pág. 3179.

2563 RESCISION DE LA RELACION LABORAL TRATANDOSE DE TRABAJADORES DE CONFIANZA PROFESIONISTAS MEDICOS.- Tratóndose de un puesto de confianza, el médico que no se presenta a la guardia que le corresponde, crea en forma lógica y natural en el patrón, una incertidumbre sobre los servicios que le presta, lo que implica un demérito de la confianza que le había merecido anteriormente dicho trabajador. Tal inasistencia a la guardia, independientemente de que hubiese o no resultado daño de la misma, engendra una desatención de obligaciones que resulta grave, y lleva a establecer un motivo razonable de pérdida de confianza, en los términos del Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 1548/1976. Petróleos Mexicanos. Junio 21 de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Jorge Saracho Alvarez.

4a. SALA.- Boletín No. 30 al Semanario Judicial de la Federación, Sección, Segunda, 2a. Tesis, Pág. 44.

4a. SALA Informe 1976 SEGUNDA PARTE, tesis 58, Pág. 36.

ACTUALIZACION LABORAL V

2699 TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA DEL.- Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello al grado de confianza que le merezcan los candidatos: por ende, no basta contar con las mejores calificaciones contenidas en un curso de capacitación, ni el hecho de contar con mayor antigüedad de Departamento, pues el resultado del examen de referencia y la antigüedad temporal no obligan al patrón a otorgarle al trabajador el puesto de confianza, por que tales exámenes de capacitación y antigüedad, podrán ser criterios de elección atendibles por el patrón, pero que no lo vinculan.

Amparo directo 1606/1976. Manuel Ortiz rueda. Agosto 2 de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Jorge Saracho Alvarez.

4a. SALA Informe 1976 SEGUNDA PARTE, tesis 71, Pág. 42.

2300 DESPIDO JUSTIFICADO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.- Si el empleado de confianza se le otorgan determinadas facultades y al desempeñarlas se excede, tomándose atribuciones que le han sido prohibidas, su conducta implica que se pierda la confianza en él depositada y el despido, por lo mismo, deberá considerarse justificado.

Amparo directo 5736/1975. Wilfred Edwin Liegard - Behr. Julio 22 de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Jorge Saracho Alvarez.

4a. SALA Boletín No. 31 al Semanario Judicial de la Federación, 2a. tesis, Pág. 58.

4a. SALA Informe 1976 SEGUNDA PARTE, tesis 22, Pág. 16.

LABORAL 4a. SALA

538 EMPLEADOS DE CONFIANZA.- La circunstancia de que a una persona que fungía como gerente de una empresa, se le hayan revocado los poderes que se habían otorgado y se le haya manifestado en el acto notarial respectivo que se prescindía de sus servicios por convenir así a los intereses de la empresa, no implica contradicción alguna con la defensa -

LABORAL 4a. SALA

hecha por la demandada, en el sentido de que había rescindido el contrato del actor por haberle perdido la confianza, - máxime cuando con las pruebas que se ofrecieron para acreditar esta excepción, se justificará que el trabajador había incurrido en una serie de faltas que dieron motivo fundado a la empresa para prescindir de sus servicios.

Directo 6217/1961. Fernando Medina Palomera. Resuelto el 7 de septiembre de 1962, por unanimidad de 5 votos. Ponente: el Sr. Mtro. Carvajal. Srto. Lic. Santiago Barajas Montes de Oca.

4a. SALA.- Boletín 1962, Pág. 570.

639 EMPLEADOS DE CONFIANZA.- CAUSAL DE TERMINACION DEL CONTRATO.- La causal de terminación de contrato de trabajo establecida por el Artículo 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo respecto de los empleados de confianza, no exige que el trabajador incurra en algunas de las faltas previstas por el Artículo 121 del mismo ordenamiento, sino que basta que realice actos que lógicamente hagan perder la confianza al patrón.

Amparo directo 1580/60. Benito Flores Pardo. Octubre 4 de 1961. 5 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yañez Ruiz.

4a. SALA.- Sexta Epoca. Vol. LII, Quinta Parte, - Pág. 76.

1461 TESTIGOS que son empleados de confianza del patrón.- Aunque es cierto que la circunstancia de que los testigos presentados por el patrón sean empleados de confianza de éste, no basta por sí sola para descartar sus testimonios, también lo es que por regla general el interés de dichos testigos está identificado con el del mencionado patrón, supuesto que es natural pensar que tratan de favorecer a -- quien ha depositado en ellos su confianza, por lo que sus de claraciones deben ser examinadas con el mayor cuidado; pero es evidente que si además de ser empleados de confianza declaran haber presenciado cuando un trabajador golpeó a otro y la supuesta víctima a su vez manifiesta que no hubo tal agresión, la prueba de que se trata en manera alguna puede estimarse eficaz.

LABORAL 4a. SALA

Directo 690/1959. Nueva Aurrerá, S.A. Resuelto el 6 de agosto de 1959, por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. Mtro. Carvajal. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. -- Srío. Lic. Rafael Pérez Miravete.

4a. SALA.- Boletín 1959, Pág. 534.

294 CONTRATO DE TRABAJO. TERMINACION POR PERDIDA DE LA CONFIANZA.- Si el gerente de una sociedad, inconforme con las nuevas condiciones de salario que se le hayan fijado, manifiesta que en vista de ello no puede seguir trabajando con el mismo empeño y afán que con anterioridad ponía en el manejo del negocio, tal manifestación es bastante para perderle la confianza pues en su calidad de persona a quien se ha encomendado la representación de la sociedad y la dirección y manejo de los negocios de la misma fue designada tomando en consideración no sólo su honestidad y capacidad, si no estimando también que podría su empeño y su afán en hacer progresar a la negociación y llevarla a rendir mejores frutos.

Directo 3179/1956. Pedro Borobio B. Junio 13 de 1957. Unanimidad de 4 votos.

4a. SALA.- Informe 1957. Pág. 18.

991 PERDIDA DE LA CONFIANZA.- Si un profesionista desempeña un puesto de confianza y realiza actos contrarios a la rectitud e integridad que es de suponerse en personas que ostentan títulos universitarios como el de recibir dinero por recetar medicamentos de determinado productor ello es bastante para justificar la pérdida de la confianza que el patrón tiene depositada en él, y, por lo tanto, la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para dicho patrón.

Directo 1715/1960. Petróleos Mexicanos. Fallado el 17 de febrero de 1960.

4a. SALA.- Informe 1960, Pág. 23.

535 EMPLEADOS DE CONFIANZA. NO SON EXCLUIDOS DE LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO SI NO HA SIDO PAC-TADO EXPRESAMENTE.- El Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las estipulaciones del Contrato Colecti-

LABORAL 4a. SALA

vo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado y que se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa. De la disposición se observa que la regla establecida por la misma es la de que las estipulaciones de la contratación colectiva se extienden a todo el personal que trabaje en la empresa, invocando lógicamente hasta los empleados de confianza, y permite que estos empleados sean excluidos de la aplicación de dicha contratación lo que indica que este es el caso de excepción y que por tanto debe pactarse expresamente. En estas condiciones, si en el Contrato Colectivo de Trabajo aplicable en un caso, no se excluyó de sus beneficios al personal de confianza por no haberse declarado así expresamente, resulta lógica la conclusión en el sentido de que dicha contratación colectiva le es aplicable al trabajador aun siendo de confianza.

Amparo directo 5480/1964. Instituto Mexicano del Seguro Social. Enero 7 de 1965. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen XCI, Quinta Parte, Pág. 17.

1472 TRABAJADORES DE CONFIANZA, EL CARACTER DE, - NO LO DETERMINA LA FORMA DE PAGO DEL SALARIO.- 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 en que se le paga su salario.

Amparo directo 5778/1962. Willys de Guerrero, S.A. Septiembre 25 de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen LXXXVII, Quinta Parte. Pág. 35.

1395 TESTIGO QUE SON TRABAJADORES DE CONFIANZA - DEL PATRON.- En relación con el valor probatorio de los testigos del patrón, la Suprema Corte ha establecido que sí es eficaz el dicho de testigos que sean empleados de confianza del demandado, en razón de que por su calidad de trabajado--

ACTUALIZACION LABORAL I

res están en posibilidad de percatarse de las faltas en que incurran sus compañeros de labores, circunstancias que resultan ajenas al dominio del público.

Directo 4155/1963. Guillermo Guillén Arteaga. Resuelto el 15 de junio de 1964, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Pozo, Srío. Lic. Humberto Cabrera V.

4a. SALA.- Boletín 1964, Pág. 430.

1474 TRABAJADOR, capacidad física del.- La obligación para los patrones a que se refieren los Artículos 318 y 319 de la Ley Federal del Trabajo sólo puede eludirse cuando demuestran que la capacidad física del trabajador es insuficiente para desempeñar el puesto que pretende, máxime si se demuestra la existencia de la vacante y se acredita así la posibilidad patronal para cumplir la obligación legal.

Directo 3575/1954. Cía. Minera del Cubo, S.A. Resuelto el 15 de junio de 1956, por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. Mtro. Díaz Infante. Ponente el Sr. Mtro. Pozo. Srío. Lic. Rodolfo Charles, Jr.

4a. SALA.- Boletín 1956, Pág. 455. Laboral 4a. SALA.

1470 TRABAJADORES DE CONFIANZA, DEBE PROBARSE LA CALIDAD DE.- 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 ser de confianza, es menester que el patrón acredite la existencia de la cláusula contractual que excluye a los trabajadores de esta clase de la contratación colectiva.

Amparo directo 1676/1963. Bernardo González Cortínez. Febrero 17 de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: -- Mtro. Adalberto Padilla Ascencio.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen LXXX, Quinta Parte, Pág. 40.

Tesis que ha sentado precedente:
CONTRATO COLECTIVO, ALCANCE CEL.- Amparo directo - 5649/1957. Eduardo Gaytán. Marzo 7 de 1958. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Arturo Martínez Adame.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen IX, Quinta Parte, Pág. 13.

ACTUALIZACION LABORAL I

1471 TRABAJADORES DE CONFIANZA, DESPIDO DE LOS. - DEBE DEMOSTRARSE TAL CALIDAD CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCION. Cuando la empresa demandada hace valer como excepción el hecho de que el actor sea empleado de confianza, la propia empresa debe justificar que el trabajador tenía el carácter en el momento del despido.

Amparo directo 6521/1960. H. Boareman e Hijo, -- Sucrs., S. de R.L. Julio 2 de 1964. Unanimidad de 4 votos. - Ponente: Mtro. Adalberto Padilla Ascencio.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen LXXV, Quinta Parte, Pág. 41.

194 CONFIANZA, pérdida de la.- No puede estimarse que existe pérdida de la confianza por el hecho de que un trabajador presente una demanda laboral exigiendo el cumplimiento del contrato de trabajo.

Si la Junta argumenta que la empresa demandada le perdió la confianza al trabajador por el hecho de que éste - exigió en una demanda laboral anterior que se le pagara el - tiempo extraordinario que había venido laborando al servicio del patrón, en la forma legal, por no constituir la compensación recibida la cantidad a que tenía derecho por prestar - servicios fuera de la jornada establecida, su conclusión al estimar justificada la excepción de dicha demandada, con apoyo en la fracción X del Artículo 126 de la Ley Federal del - Trabajo resulta violatoria de garantías, por cuanto el legislador consideró, al redactar dicha fracción, que la pérdida - de la confianza implicaba una terminación de los contratos - de trabajo, en relación con el servicio contratado o por virtud de actos del trabajador que hicieren imposible la relación laboral, pero no por intentar cualquier acción legítima para exigir el cumplimiento de una disposición de la Ley de la materia.

Directo 1822/1959. Francisco León Luján y Coaga. - Resuelto el 11 de marzo de 1960, por unanimidad de 4 votos. Ponente el Sr. Mtro. Carvajal. Srío. Lic. Santiago Barajas - Montes de Oca.

4a. SALA.- Boletín 1960, Pág. 192. Laboral 4a. SALA.

ACTUALIZACION LABORAL I

1473 TRABAJADORES DE CONFIANZA. NO ESTAN OBLIGADOS A OCURRIR ANTE EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE, ANTES DE EJERCITAR LA ACCION DE AMPARO.- El quejoso acreditó que el 2 de julio de 1962, se le otorgó el nombramiento de "Inspector "J" Prov.", con adscripción a la Dirección General de Aeronáutica Civil, Departamento de Inspección, que encuadra dentro de la categoría prevista en la fracción II, inciso b), del Artículo 4o. de la Ley indicada, o sea en la de trabajador de confianza, al consignar que tiene este carácter "el personal del Departamento de Inspección", en estas condiciones, si el trabajador de confianza no le es aplicable el citado ordenamiento, en cuanto sólo rige las relaciones entre los poderes de la Unión y los trabajadores de base, cabe concluir que el quejoso no está obligado a anotar el recurso o medio de defensa consignado en el Artículo 99, fracción I, del multicitado Estatuto, o sea el de ocurrir ante el tribunal de Arbitraje, precisamente porque no puede hacer uso de un derecho consignado en una ley, que lo excluye de su aplicación.

Amparo en revisión 7011/1963. Fernando de Regil - quijano. Fallado el 15 de abril de 1964, por unanimidad de 4 voto. Ponente el Sr. Mtro. Felipe Tena Ramírez, Srío. Lic. Angel Suárez Torres.

2a. SALA.- Informe 1964, Pág. 188.

859 PERDIDA DE LA CONFIANZA Y OTRAS CAUSALES QUE NO OPERAN AUTOMATICAMENTE. TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR. TERMINO PRESCRIPTIVO DE LA ACCION. Al igual que la rescisión, la terminación de la relación laboral por pérdida de la confianza o por alguna otra causal que no opere automáticamente, puede efectuarse en dos formas distintas, bien sea que el patrón separe al trabajador, o bien que solicite de la Junta la declaración correspondiente de rescisión o terminación del contrato; y es inconcuso que cuando el patrón separa al trabajador y alega en el juicio respectivo que dió por terminando el contrato con apoyo en la fracción X del Artículo 126, y no prueba que haya habido motivo para perderle la confianza al trabajador, la separación de éste debe considerarse injustificada; todo lo cual revela que también prescribe de un mes, de conformidad con la fracción IV del Artículo 329, la acción de los patrones para demandar la terminación del contrato de trabajo en los términos de la fracción X del Artículo 126.

Amparo directo 8808/1960. Compañía Singer de Máquinas de Coser. Abril 16 de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

ACTUALIZACION LABORAL II

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen LXXXII, Quinta Parte, Pág. 26.

414 TRABAJADORES DE CONFIANZA, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES LA QUE DETERMINA QUIENES SON.- Para que un empleado se estime como de confianza no basta que así se establezca en el contrato colectivo de trabajo, porque el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo señala expresamente que nes deben considerarse como tales y tratándose de un precepto de orden público, sólo los en él precisados tienen tal carácter y aun cuando se pacte en contravención a dicho precepto, éste no pierde su valor y toda convención en contrario debe tenerse por no puesta.

Amparo directo 7671/1964. Industria del Yaqui, S. A. de C.V. Marzo 24 de 1965 5 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz.

4a. SALA.- Sexta Epoca, volumen CII, Quinta Parte, Pág. 71.

Del análisis de las jurisprudencias consultadas para este estudio, encontramos que los criterios que sustentan la Corte, apoyan a la Legislación en varios sentidos al respecto de coartar los derechos de los Trabajadores de Confianza, a mi parecer guiados por una corriente política más que por una jurídica que sería, a mi entender más justa y eficaz, encontramos algunas tesis que no apoyan ni justifican los anticonstitucionalismos que encierra la Ley y algunas jurisprudencias pero son deducidas en criterios atinados por razonamientos aislados y no tienen la fuerza suficiente para derogar las anteriores jurisprudencias.

Al respecto de quienes pueden considerarse trabajadores de Confianza, la Corte ha sustentado a través de sus ejecutorias, que se deben considerar como de confianza sólo aquellos trabajadores que substituyen en momento dado al patrón en sus funciones, ya sea alto dirigente, gerente o simplemente trabajador, cuyas funciones vayan más allá que las de un simple trabajador entendiéndose por ésta, que tengan decisión de manejo de la empresa o fuente de trabajo en el renglón, como lo especifica la Ley Federal del Trabajo, sea dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter geneal o aquellas que substituyen la voluntad del empleador o patrón; debiéndose subrayar muy claramente como cualidad la de substitución en un momento dado de la voluntad, delegada a un servidor o trabajador en función de sus labores, es decir una subplantación irreal de patrón por uno de sus colaboradores o trabajador, pero siempre y es elemento esencial que sea que preste sus servicios bajo las órdenes del patrón.

Criterios aceptables y razonables en cuanto a la designación de trabajador de confianza, pero sin relevancia al respecto de los derechos y obligaciones de ellos, pues al respecto, la Suprema Corte y la Ley no han modificado las incongruencias, las contradicciones en que se caen y a mayor abundamiento, las tesis sustentadas por la Corte, apoyan de

una manera o de otra, los errores en que incurrió el legislador, al dictar la Ley Federal del Trabajo; respecto del tema que aquí estamos tratando.

ANALISIS Y CONCLUSIONES

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

De lo expuesto en capítulos anteriores procederemos a un análisis acerca de la figura objeto de nuestro estudio.

Así comenzaremos por decir que constitucionalmente no existen diferencias esenciales entre trabajador de confianza y los demás trabajadores, ya que se trata de personas físicas que prestan servicios personales mediante el pago de una remuneración, de esta manera, el alto contenido social de nuestra Constitución no podía dejar fuera de su tutela la reglamentación de estos trabajadores, y más todavía al considerar que cuando se creó el artículo 123 Constitucional no había tanta especialización de trabajos dejándose dicho precepto en forma abierta para no limitar a los trabajos, así pues se dejó la posibilidad de referirse al trabajo especializado que fuere, sin discriminar la naturaleza de la actividad e incluyéndolos en los beneficios que tienen todos los trabajadores situación muy discutible para algunos tratadistas, pues cuando la Ley Federal del Trabajo los reglamenta, establece diferencias que han repercutido hacia los logros obtenidos por la clase trabajadora, siendo incluso discriminados por los de su clase en virtud de las actividades que desempeña.

Podemos darnos cuenta que los logros obtenidos por los trabajadores han sido ganados con determinación y trabajo por lo que es injusto dejar fuera de estos a los trabajadores de confianza siendo ellos el punto medio entre los obreros y el patrón, ya que los demás trabajadores los discriminan y los ven con desconfianza y por otra parte no son patronos, solo ejecutan funciones y órdenes del patrón, razón por la que es necesaria una modificación en la reglamentación de estos trabajadores.

La falta de una reglamentación adecuada trae como consecuencia innumerables limitaciones a los derechos del trabajador de confianza, situación que es definitivamente anticonstitucional, pues se violan incontables disposiciones estipuladas en nuestra carta magna y principios generales de derecho, pues por ejemplo, la Ley se debe aplicar en forma general y no especial, cosa que no se hace tratándose del trabajador de confianza y ahí es donde se requiere una regulación más a fondo, dando una verdadera solución, pues existen casos de trabajadores de confianza que más les valdría no serlo y otros que sí les valdría o convendría y lo son.

Pensamos que al legislar al respecto, no se tuvo la suficiente técnica jurídica o se trató de evadir respon-

sabilidades, ya que no se solucionó el problema y si se creó uno que viola las disposiciones legales consagradas en la Constitución, ya que a simple vista se pueden encontrar numerosas violaciones, mencionando entre éstas la limitación de los trabajadores de confianza, en relación a su libertad sindical, ya que aún cuando el trabajador de confianza está facultado para ligarse en sindicatos, pero si así lo hiciera, el patrón perdería la confianza en él y en consecuencia se quedaría sin trabajo; esto se ve en la práctica, así que los nombrados sindicatos de trabajadores de confianza, meramente son maniobras políticas, pero no buscan en esencia los postulados de los trabajadores.

En cuanto a su participación de utilidades, coarta el trato igual para todos los trabajadores sin olvidar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, así mismo pone entre duda que los trabajadores de confianza no persigan los fines de los trabajadores, pues se considera que los fines de estos trabajadores no serán los mismos, entendiéndose por esto que no serán los mismos fines el de un obrero con los de un Contador General, esto significa que tenemos que tener en cuenta muchos factores, como podrían ser culturales, sociales, etc., para determinar unos fines comunes, pero podemos también afirmar que como un interés general de todo trabajador fuese cual fuese su designación,

es el de progresar económicamente y como consecuencia en los diversos campos empresariales.

Para finalizar este breve análisis, podemos darnos cuenta a simple vista, que los trabajadores de confianza están coartados en muchos de sus derechos, pero que en sus obligaciones, las tiene latentes y con un alto sentido de responsabilidad, no siendo equitativo en virtud de la desproporción que existe.

Por lo anterior podemos llegar a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: El artículo 8 de la Ley define lo que debe entenderse por trabajador, así como el artículo 11 por su parte alude a quienes se considerarán como representantes del patrón y si dichas personas se ajustan a la definición del artículo 8, debemos inferir que los representantes del patrón también son trabajadores.

SEGUNDA: En el artículo 9 de la Ley indicó que no es aplicable lo dispuesto en ese artículo a directores, gerentes, etc., sin que mencione que por ello dejen de ser trabajadores.

TERCERA: El artículo 184 de manera expresa ya con tiene las palabras trabajadores de confianza permitiéndoles beneficiarse con las estipulaciones contenidas en el Contra to Colectivo de Trabajo, con ello, se reitera la idea del - Legislador del 31 al apreciar como trabajadores a los hasta entonces denominados empleados de confianza.

CUARTA: Por su parte el artículo 88 al indicar - la forma de pago fija para "los demás" trabajadores el pago de sus salarios, cuando más cada quince días e indiscutable mente que se incluyen a los trabajadores de confianza.

QUINTA: El trabajador de confianza debe ser con siderado como trabajador que lucha al igual que los demás - por el respeto, protección y estabilidad en su empleo aún - cuando sus actividades o funciones que desempeñen sean tan allegadas a los intereses patronales.

SEXTA: Son susceptibles de considerarse como tra bajadores de confianza a aquellos que desarrollan trabajos personales del patrón ocupando puestos clave en las áreas - secretarial y legal, finanzas y control, investigación y de sarrollo personal, producción, comercial y relaciones exter nas, y por extensión sus secretarias y sus colaboradores - próximos, como excepción a las "labores concretas".

SEPTIMA: Desde luego, estos trabajadores deben reunir como atributos personales, los siguientes:

Competencia profesional para sustituir al patrón.
Discreción para manejar la información confidencial.

Honestidad para manejar el patrimonio de la empresa.

OCTAVA: Es necesario que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 9, deje ser obscura e imprecisa, sin llegar a ser casuística.

NOVENA: Por tanto, el término ideal es la claridad y precisión, en tal virtud proponemos la siguiente reforma a la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 9.- La categoría de trabajadores 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 planeación, organización, integración, dirección y control, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la Empresa o establecimiento".

"A.- La planeación consiste en la determinación técnicamente realizada, sobre las condiciones futuras en que dicho organismo habrá de encontrarse y de los principios - que habrán de ser tomados en cuenta, la secuencia de operaciones y la fijación de medidas necesarias para su realización".

"B.- La organización se refiere a la estructuración técnica de las relaciones, que deben existir entre las jerarquías, funciones y obligaciones individuales necesarias en un organismo social para su mayor eficiencia".

"C.- La integración consiste en la búsqueda, selección y articulación de los elementos necesarios, para el logro de la máxima eficiencia en los fines buscados".

"D.- La dirección es impulsar, fijar y guiar las acciones de los elementos, para que las operaciones que -- ellos realizan y que se efectúan a través de ellos, mediante órdenes, se encaminen a los fines propuestos".

"E.- El control consiste en el establecimiento - de sistemas que nos permitan medir los resultados actuales y pasados.

El control lleva implícitas las funciones de inspección, vigilancia y fiscalización".

DECIMA: Por otra parte también encontramos en -- nuestro estudio que la Ley a través del tiempo reconoce de manera expresa la situación ambigua en que el trabajador de confianza se ubica, por lo que aparece como injustas y contrarias al principio fundamental de "igualdad ante la Ley", esto es al referirse a los preceptos que de manera objetiva y congruente dejan ser la ambivalencia a que nos hemos referido a lo largo de nuestro estudio, ya que nuestra Ley Laboral excluye y limita algunos de los derechos de los trabajadores de confianza.

DECIMA PRIMERA: Estas limitaciones se manifiestan en cuanto a su asociación sindical, a su participación de utilidades, reinstalación obligatoria, huelga y recuento y en cuanto a otras prestaciones, limitaciones y clasificaciones absurdas ya que son total y definitivamente "anticonstitucionales".

DECIMA SEGUNDA: Hacemos mención a ambivalencias - pues se le prohíbe al trabajador de confianza pertenecer al sindicato titular del Pacto Colectivo, dentro de una empresa más sin embargo se le otorga la prerrogativa de beneficiarse

de los alcances de un Contrato Colectivo de Trabajo, situándolo de nueva cuenta en una posición inestable y hasta en el caso de pérdida de la confianza, ya que en un momento dado al desear que las peticiones sindicales sean aceptadas por el patrón beneficiándolo lo colocan en una actitud contraria a los intereses que representa y que son los del patrón.

DECIMA TERCERA: Por otro lado ante la imposibilidad de pertenecer al Sindicato titular del Pacto Colectivo, el patrón y el Sindicato pueden excluir de los beneficios - logrados en el Pacto Colectivo al trabajador de confianza - por lo que se le deja en grave estado de desventaja y ambigüedad.

DECIMA CUARTA: Consideramos que resulta injusto por muy diversas causas la situación del trabajador de confianza ya que el sindicalizado la Ley le otorgó la estabilidad en el trabajo pudiendo ejercitar su derecho y en su caso solicitar la reinstalación bajo las mismas circunstancias, si llega a probar que su despido fue injustificado, no así al trabajador de confianza quien de manera expresa la Ley - le impone esta limitación pues determina como causal específica para este tipo de trabajadores la pérdida de la confianza, colocándolo nuevamente en desventaja con respecto a los demás trabajadores dando lugar a serias arbitrariedades por

por parte del patrón y al veleidoso criterio de la autoridad en perjuicio de esta clase de trabajadores, pues queda desprotegido en cuanto a la seguridad en la conservación de su trabajo.

DECIMA QUINTA: Así consideramos que la fracción tercera del artículo 49 de la Ley de la Materia, constituye una regla de aplicación general para todo trabajador de confianza, pues no entendemos porque si la Ley por una parte - considera que el trabajador de confianza es trabajador, pero sometido a una reglamentación especial no lo protege en aquello que es común a todo trabajador, como por ejemplo - en continuar en su trabajo.

DECIMA SEXTA: Se podrían ejercer todas sus obligaciones, así como derechos los trabajadores de confianza y no tratárseles con demagogías políticas, los derechos coartados a estos trabajadores, para permitirles su desarrollo y evolución, que no se pueden negar por el avance jurídico de las Instituciones.

DECIMA SEPTIMA: Es por las razones expuestas que urgen reformas a la Ley Federal del Trabajo, para poder determinar con mayor claridad la posición de este trabajador, así como otorgarles derechos, garantías y todo tipo de logros que marquen una equidad entre las partes.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Acosta Romero Miguel
Teoría General del Derecho Administrativo.
Cuarta Edición Actualizada
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F.

- 2.- Ballón Chacón Gaspar y Pérez Botija Eugenio
Manual de Derecho Obrero
Séptima Edición
Editorial Bodoni
México, D.F.

- 3.- Bermudez Cisneros M.
Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo
Primera Edición
Cárdenas Editor y Distribuidor
México, D.F.

- 4.- Brom Juan
Esbozo de Historia Universal
Décima Edición
Editorial Tratados y Manuales Grijalbo
México, D.F.

- 5.- Bussines of Management. Harvard College. Se consi---
guió fotocopia del círculo del Proceso Administrati-
vo únicamente.
- 6.- C. Alvarez Oscar
La Cuestión Social en México.
El Trabajo
Tercera Edición
Publicaciones Mundiales
México, D.F.
- 7.- Cantón Moller Miguel
Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana
Tesis Profesional
U.N.A.M.
México, D.F.
- 8.- Castorena J. Jesús
Derecho Obrero.- Tratado de Derecho Obrero.
Primera Edición
Editorial Jaris
México, D.F.

- 9.- Castorena J. Jesús
Manual de Derecho Obrero
Segunda Edición
Editorial Jaris
México, D.F.
- 10.- Cavazos Baltazar
35 Lecciones de Derecho laboral
Cuarta Edición
Editorial Trillas
México, D.F.
- 11.- Cavazos Baltazar
Los Trabajadores de Con... fianza
Primera Edición
Editorial Trillas
México, D.F.
- 12.- De Buen L. Néstor
La Reforma del Proceso Laboral
Primera Edición
Editorial Porrúa
México, D.F.

- 13.- De la Cueva Mario
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Segunda Edición
Editorial Porrúa
México, D.F.
- 14.- De la Cueva Mario
Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I
Tercera Edición
Editorial Porrúa
México, D.F.
- 15.- De la Cueva Mario
Derecho Mexicano del Trabajo Tomo 2
Tercera Edición
Editorial Porrúa
México, D.F.
- 16.- De Pina Rafael
Diccionario de Derecho
Editorial Porrúa
México, 1990.

- 17.- Flores Margadánt Guillermo
Derecho Romano
Segunda Edición
Editorial Porrúa
México, D.F.
- 18.- González Blackaller Ciro y Guevara Ramírez Luis
Síntesis De Historia Universal
Primera Edición
Editorial Herrero
México, D.F.
- 19.- Guerrero Euquerio
Manual de Derecho del Trabajo
Segunda Edición
Editorial Olimpia
México, D.F.
- 20.- Guerrero Euquerio
Manual de Derecho Obrero
Segunda Edición
Editorial Olimpia
México, D.F.

- 21.- Kats T. Ernesto
La Estabilidad en el empleo y otros estudios de Dere-
cho de Trabajo.
Editorial Palma
Buenos Aires.
- 22.- Krotoschin Ernesto
Tratado práctico de Derecho del Trabajo
Volúmen I y II
Roque de Palme Editor
Buenos Aires.
- 23.- Moller Benton
Los Trabajadores en la Ley Laboral
Primera Edición
Editorial Kini
México, D.F.
- 24.- Russomano Dr., V. Mozart y M. Bermudez G.
El Empleo y el Empleador
Primera Edición
Cárdenas Editor y Distribuidor
México, D.F.

- 25.- Sánchez Alvarado Alfredo
Institución de Derecho del Trabajo
Primer Tomo
México, D.F.
- 26.- Sánchez Alvarado Alfredo
La estabilidad en el empleo
Versión mecanografiada presentada por el autor ante
el primer congreso Iberoamericano de Derecho del Tra
bajo.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- Constitución Política de los Estados
Unidos Mexicanos
Septuagésima Edición
Editorial Porrúa
México, D.F.
- 2.- Ley Federal del Trabajo
Comentarios, Jurisprudencia Vigente y Bibliografía
Concordancia y Prontuario
42a. Edición Actualizada.

Comentada por Alberto Trueba Urbina y
Jorge Trueba Barrera
Editorial Porrúa
México, D.F.

- 3.- La Gaceta Laboral.
Legislación, Jurisprudencia y precedente de la Junta
de conciliación y Arbitraje No. 11
Julio/Agosto/Septiembre de 1977.