

308909

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA U.N.A.M.

10

SINTESIS HISTORICA DEL DERECHO LABORAL EN
MEXICO Y BREVES CONSIDERACIONES SOBRE TRA-
BAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

TESIS CON
FALLA-DE-ORIGEN

Carlos Gerardo González Briño

MEXICO, D. F.

2002



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

"SINTESIS HISTORICA DEL DERE-
CHO LABORAL EN MEXICO Y BRE-
VES CONSIDERACIONES SOBRE --
TRABAJADORES DE CONFIANZA EN
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO "

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DEDICATORIA

EN MEMORIA DE UN GRAN HOMBRE

Para una de las más grandes y amadas -
personas que conocí ; quién me enseñó
a querer la vida y perfeccionar mi con-
ducta amando a Dios y a mis padres; --
además del gran ejemplo y cariño que -
siempre me manifestó:

A MI ABUELITO

JESUS ANTONIO BRIEÑO ESQUIVEL.

A MIS PADRES

Para quienes no tengo palabras como mani-
festar mi agradecimiento a estas bellas
personas que con su ejemplo, consejos, -
sacrificios y amor, me han llevado a dar
este gran paso en mi vida; y a los que -
sólo puedo decirles GRACIAS:

SRA. MA. DEL CARMEN B. DE GONZALEZ
SR. CARLOS E. GONZALEZ LARA

A MIS HERMANOS, ABUELITA MARGARITA,
TIOS Y PRIMOS.

Mi más sincero agradecimiento por el
apoyo y cariño que siempre me han --
brindado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A L I S

Con todo mi cariño
y
amor.

A MI MAESTRO

LIC. JUAN C. IBÁÑEZ MARIEL

Quién con su buena voluntad y
la enseñanza de su conocimien
tos hizo posible la realiza--
ción de esta investigación.
MUCHAS GRACIAS.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

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

CAPITULO I

SINTESIS HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

- a) Antecedentes historicos nacionales. México Colonial.....1
- b) Aspecto político, social y económico, en la Colonia.....4
- c) En el siglo XIX, México no conoció el Derecho del Trabajo..13
- d) El Código Civil de 1870.....18

CAPITULO II

ORIGENES DE LA DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES

- a) Origen del Derecho del Trabajo, en México.....29
- b) Legislación sobre accidentes de Trabajo.....31
 - 1.- La Ley de José Vicente Villada.....32
 - 2.- La Ley de Bernardo Reyes.....34

CAPITULO III

LEGISLACION LABORAL DE DIVERSOS ESTADOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, DURANTE LA EPOCA DE LA REVOLUCION MEXICANA

- a) La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar.....40
- b) La Ley de Agustín Millán.....44

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

c) Proyecto de la Ley sobre Contrato de Trabajo del Lic. Rafael Zubarán Capmany.....	48
d) Legislación del Trabajo del Estado de Yucatán.....	53

CAPITULO IV

ORIGENES DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917

a) Artículo 123 Constitucional.....	69
I.- Libertad de Trabajo.....	77
II.- Contrato Individual de Trabajo.....	79
III.- Organización Colectiva de Trabajo.....	82
IV.- Previsión Social.....	85
V.- Protección de la Familia del Trabajador.....	87
VI.- Autoridades del Trabajo.....	87

CAPITULO V

LEGISLACION DE LOS ESTADOS Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931

a) La Ley del Trabajo de Veracruz.....	91
b) La Legislación del Distrito y Territorios Federales.....	97
c) Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	98
1.- Proyecto Portes Gil.....	99
2.- Proyecto de la Secretaria de Industria Comercio y Trabajo.....	102

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.- Leyes expedidas por el Congreso Federal.....	102
d) Exposición de Algunos Principios Consagrados en la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	108

CAPITULO VI

TRABAJADORES DE CONFIANZA

Introducción.....	114
Antecedentes Historicos.....	116
A) Exposición de Motivos de la Ley de 1970.....	122
B) Principios; Contrato de Trabajo para Labores Especiales....	130
El artículo 9 de la Ley en vigor.....	136
Naturaleza de las Labores de Confianza.....	143
Algunas Limitaciones de los Trabajadores de Confianza que se derivan de la Ley Federal del Trabajo, consignadas en el capí- tulo VI de la Ley:	
a) En relación con su libertad sindical o de asociación profesional.....	149
b) En cuanto a la Participación de las Utilidades.....	156
c) En relación a la reinstalación no obligatoria.....	161

CAPITULO VII

PRONTUARIO

Condiciones de Trabajo.....	176
-----------------------------	-----

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Igualdad.....	179
Rescisión.....	181
Indemnización.....	183
Reinstalación.....	185
Contrato Colectivo de Trabajo.....	187
Huelga.....	189
Reglamento Interior de Trabajo.....	191
Ejecutorias y Jurisprudencia.....	194

CAPITULO VIII

DERECHO COMPARADO LATINOAMERICANO

Argentina.....	197
Perú.....	201
Uruguay.....	212
República Dominicana.....	219

C O N C L U S I O N E S	221
-------------------------------	-----

B I B L I O G R A F I A	227
-------------------------------	-----

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

El título de esta investigación como puede observarse trata dos puntos; el primero la síntesis del desenvolvimiento histórico del Derecho Laboral en México, que constituye uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal, la justicia social y la conquista de un mínimo de bienestar; que a la vez que dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia; estos principios consignados en la Ley Federal del Trabajo despiertan una apasionante visión histórica, que demuestra los esfuerzos y penurias tomadas por las personas encomendadas por el destino a la realización de un derecho dignificante para la clase obrera. Podría decirse que el derecho del trabajo nació propiamente en México a principios del siglo XX, porque no existió durante siglos pasados una reglamentación que por lo menos denotará firmes principios sociales para poderlos calificar como normas de derecho laboral, ya que sólo aparecen normas diversificadas y paupérrimas en bien de la persona humana; además constituía un gran problema las circunstancias de la realidad por las que pasaba el país, como se puede advertir en el desarrollo histórico que en capítulos de este estudio manifestaré.

En segundo lugar, aparece el tema de los trabajadores de confianza, cuestión que tiene una gran importancia para la --- administración de las empresas de los trabajadores mismos; por esta razón y considerando la imprecisión que manifiesta la Ley Federal del Trabajo analizaré los principios consignados en esta; y tomando un matiz relevante cuando dice: "los trabajadores de confianza son aquéllos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, - con sus intereses con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales; y podría formularse las preguntas, ¿ Son trabajadores ? , ¿ De que derechos gozan ? , interrogantes que trataremos de dirimir en los capítulos de esta investigación.

Para la elaboración de este estudio se ha seleccionado --- una bibliografía basada en autores de reconocido prestigio en el campo del derecho del trabajo, así tenemos, la ilustre y --- reconocida categoría como tratadista del Derecho Laboral, al Dr. Mario de la Cueva y de la Rosa, que en lo particular fué --- uno de los más grandes hombres, que proyectó la luz de su saber no solamente desde la cátedra sino, también, a través de --- muchos libros que lo situaron entre los clásicos tanto de Iberoamérica como en España y el resto de Europa Occidental, mi ad-

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

miración y reconocimiento a un gran abogado. Entre otros grandes autores están: el Dr. Baltazar Cabazos Flores, el Lic. J. Jesús Castorena, Euquerio Guerrero, el maestro Miguel Canton - Moller; la historia narrada por Carlos L. Grácdias de los debates realizados por el Constituyente de Querétaro, y una serie de estudios consultados como el Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917, Exposición de Motivos de la Ley -- Federal del Trabajo, nuestra Carta Magna y varias ediciones de la Revista Mexicana del Trabajo.

Posteriormente se señala el criterio particular, al que -- condució esta investigación.

Por último, quiero hacer público mi agradecimiento a todas las personas que de una manera u otra colaboraron para el desarrollo de este estudio. Muchas gracias.

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- antecedentes historicos nacionales -

" La historia del derecho del trabajo es uno de los --- episodios en la lucha del hombre por la libertad, la --- dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia " (1)

El proposito de este capítulo estriba fundamentalmente en dar a conocer los principales esfuerzos realizados en --- tiempos pasados acerca de un ordenamiento que regulará las relaciones de obreros con sus patrones, en tal virtud, profundizaré en mayor extremo a partir del siglo XX, que es --- cuando se manifiestan con mayor fuerza los destellos de formar una legislación laboral.

a) México Colonial

En las leyes de Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Estas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isa-

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

bela la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos reinos de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomendadores. Es suficientemente conocido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica y real entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida la victoria de los misioneros. Las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador; de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios la categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores.

* La América española constituía un dominio personal del rey, cuyas bases legales eran la prioridad del descubrimiento y la adjudicación pontificia contenida en las bulas de Alejandro VI del año 1493. En los comienzos de la conquista se aplicaron las leyes de Castilla, a la vez que se ensayaban sistemas sugeridos por las cambiantes circunstancias del magno acontecimiento. Después de este período preliminar se fue elaborando una legislación, vasta y compleja, reunida y ordenada en la

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Recopilación de las Leyes de los Reinos de Indias, publicada en 1680, y adicionada y enmendada después de otros trabajos jurídicos. Consta de nueve libros y versa preferentemente sobre asuntos de derecho público, si bien contempla aspectos del privado. Inspirada en sentimientos humanitarios hacia el indígena, pecó por la excesiva prolijidad en los detalles y por la uniformidad de la aplicación, sin entender las diferencias regionales. La contemplaban el derecho de la metrópoli, las sucesivas leyes y disposiciones referentes a las Indias, que no figuraban en su texto, y las tradiciones y costumbres locales. Sus disposiciones no siempre se cumplieron, unas por estar en pugna con la realidad y otras por abuso, negligencia o ignorancia de las autoridades y por la influencia de poderosos intereses privados, favorecidos todos ellos por las largas distancias y las deficientes comunicaciones " (2)

A este aspecto histórico el Dr. Mario de la Cueva manifestó:

" No existen ... disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más --

<p style="text-align: center;">TESIS CON FALLA DE ORIGEN</p>
--

bien medidas de misericordia, actos píos determinados -- por el remorder de las conciencias, concesiones gracioso-- sas a una raza vencida que carecía de derechos políticos Podría decirse que en las leyes de Indias se plasmó el -- pensamiento de Gumplowicz y de Franz Oppenheimer: el orden jurídico de los conquistadores, explicaron aquellos escritores, consiste en el derecho que se asignan de recibir el producto del trabajo de los vencidos y en el deber que adquieren de otorgar a éstos lo estrictamente -- indispensable para poder vivir su vida " (3)

b) Aspecto político, social y económico, en la Colonia

De acuerdo con el lugar de su asiento, las autoridades -- que ejercían el gobierno se dividía:

" En España estaba el rey: ninguno de los monarcas visitó a América en el largo período colonial ... Era dueño y señor de los vastos dominios de las indias ... en carácter de gobernante supremo y absoluto; lo asesoraba el Consejo de Indias, compuesto por magistrados, con frecuencia de larga actuación en la colonia, y dotado de -- amplias facultades administrativas, legislativas y judi-

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ciales, sujetas siempre, en última instancia, a la voluntad del soberano. La Casa de Contratación tenía a su cargo asuntos económicos. Entre las autoridades residentes se encontraba el Virrey, quién ejercía extensos poderes, pues se le consideraba la persona del rey en América; — pero estaba sujeto a determinados límites y debía proceder de acuerdo con la audiencia en todos los asuntos de importancia. Poderes análogos al virrey, excepto en la personificación del monarca en el lugar donde mandaba, — ejercía el Capitán General; vale decir que su autoridad no era de excepción sino ordinaria. Su jurisdicción comprendía regiones menos importantes.

La Audiencia era el Tribunal Superior de Justicia; sus miembros, los oidores, colaboradores con el virrey o Capitán General en asuntos políticos y tutelaban la situación de los indios. Funcionaron catorce audiencias en América: La primera, instalada en Santo Domingo en 1526, fué también la última, pues se trasladó a Puerto Príncipe (Cuba) cuando Santo Domingo fue cedida a Francia — por el tratado de Basilea de 1795.

El Consulado se desempeñaba como Tribunal de Comercio y Junta de Fomento económico. Los miembros de su con-

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

sejo se sorteaban de una lista de candidatos propuestos por los comerciantes inscritos en un registro especial.

El Cabildo era un cuerpo municipal formado por los Alcaldes de primero y segundo voto y cierto número de -- regidores que se renovaban anualmente; los cesantes desigⁿaban a quienes debían reemplazarlos, con anuencia del Virrey u otra autoridad superior. Tenía funciones edilicias, judiciales, de beneficencia, instrucción, policía y buenas costumbres: manejaban fondos judiciales propios. En casos graves se convocaba un cabildo abierto, al que acudía especialmente invitado lo mejor del vecindario, -- para proponer, y a menudo adoptar, resoluciones urgentes

Los Virreyes, Capitanes Generales, Oidores y algunos altos funcionarios, al terminar su período, eran -- sometidos a una calificación de residencia, información sumarial de su conducta, que pasaba a resolución del -- Consejo de Indias.

La defensa militar estuvo a cargo de una Junta de -- Guerra Especial, y luego, de los respectivos ministerios de Guerra y Marina de España. Las tropas veteranas, poco numerosas, se reforzaban con milicias formadas por los -- habitantes rurales o urbanos, principalmente criollos. (4)

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

En cuanto el régimen social que prevaleció en la Nueva - España puedo manifestar: los conquistadores se repartieron -- gran cantidad de indios, a quienes la legislación encomendaba al español para su protección y conversión, permitiéndole utilizar su trabajo en beneficio propio: esto es lo que constituyó el régimen de Encomiendas. Los sujetos directamente a la Corona pagaban tributo. Contra los grandes abusos a que dio lugar el sistema protestó Fray Bartolomé de las Casas, hasta conseguir de Carlos I la sanción de las Leyes Nuevas.

* Los indios quedarón sujetos a tres regímenes: el persegnal o privado, dependiente del encomendero, o del amo de yanacunas sirvientes rurales o domésticos: el oficial, - que organizó reducciones de indios instalados en centros sometidos a sus propias autoridades, pero en realidad -- manejados arbitrariamente por el Corregidor, funcionario real: y el religioso, que instaló las misiones, sobre -- todo por mérito de los jesuitas. En 1767 la Compañía de Jesús fué expulsada de América, y sus vastos y florecientes establecimientos cayeron en irremediable decadencia.

Los abusos de los primeros tiempos, causantes del - exterminio de pueblos enteros de aborígenes, se atenua--ron después sin desaparecer: sin embargo el saldo definiti

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

tivo de la acción de España en este aspecto le es favorable; civilizó a los indios, los convirtió al cristianismo, creó Escuelas para caciques en México, Lima y Guuzco, y las razas aborígenes, lejos de extinguirse o poco menos, como sucedió en las colonias inglesas, aumentaron el número de sus componentes y constituyen la mayoría de la población de muchas de las actuales repúblicas cuyo substrato étnico integran.

La sociedad hispanoamericana, basada de hecho en el privilegio racial y nobliario, tuvo como clase dirigente a los blancos españoles, titulares de la casi totalidad de los cargos políticos, administrativos y eclesiásticos propietarios del suelo y dueños del tráfico mercantil. Los criollos sus hijos nacidos en América, ocupaban el rango correspondiente a sus respectivas familias, pero se vieron generalmente apartados de la función pública, excepto en los cabildos y en la milicia. Este conjunto recibía la denominación de gente docente o principal. Había un número limitado de extranjeros dedicados a la industria; no faltaban blancos caídos en el abandono y la pobreza ... Indios, negros, mestizos, mulatos, y zamboos integraban la clase inferior " (5)

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

En cuanto al régimen económico podríamos decir, que con el mismo criterio sustentado por las otras naciones colonizadoras, España procuró sacar el mayor provecho de sus posesiones y comenzó saqueándolas de los tesoros reunidos por los naturales ... Agotadas las reservas, debió continuarse con la explotación minera, y en ese sentido se descubrieron y explotaron yacimientos, sobre todo de plata, en México y Perú, --- infinitamente más ricos que los conocidos antes de la conquista. Este ramo económico fue siempre el más importante; le siguió el de los cultivos y la ganadería; de estas explotaciones nacieron industrias de limitado alcance local.

El comercio seguía el régimen del monopolio, con un puerto único, que primero fué Sevilla y después Cádiz, de donde --- partían ... convoyes o flotas mercantes ... escoltados por na ves de guerra ... El monopolio impedía toda competencia en --- materia de precios, limitaba la producción a la demanda de la Metrópoli, único mercado, y ahogaba el desarrollo de cultivos o industrias que pudieran perjudicar la venta de los de la --- Península. Corsarios y piratas, los primeros aprovechando --- las guerras entre España y sus rivales, y los segundos en todo tiempo, atacaron las naves españolas y en más de una ocasión desembarcaron y saquearon los puertos. Junto a esta lu---

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

cha franca se incrementó el contrabando, pertinaz e ingenioso que contaba a menudo con la complicidad de las autoridades y de los nativos.

A consecuencia de la guerra de Sucesión (1701-1713), la Corona española pasó a poder de la dinastía francesa de los Borbones, quienes introdujeron importantes reformas tendientes a uniformar el régimen político de América con el de España y a atenuar los efectos del monopolio, sin suprimirlo.

El consejo de Indias perdió paulatinamente sus atribuciones, asumidas por secretarías en contacto inmediato con el rey.

A los virreinos de Nueva España y Perú, ya existentes, se agregaron los de Nueva Granada y Río de la Plata, y a las Capitanías Generales de Guatemala y Cuba, las de Venezuela y Chile. En 1782, por iniciativa del ministro de Indias Don José Gálvez, fue promulgada la Real Ordenanza de Intendentes, aplicada primero en el Río de la Plata y poco después en el resto de América. Dividida las Capitanías Generales y los virreinos en provincias a cargo de gobernadores intendentes, de nominación real directa, con facultades extensas en los 4 ramos de gobierno: justicia, policía, hacienda y guerra. En el orden económico se suprimieron las dos flotas (1740) y

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

el puerto único (1756): el tráfico multiplicó las vías de --
comunicación, primero entre los puertos españoles y america--
nos, y luego entre estos últimos: el Reglamento del Franco --
Comercio del 12 de octubre de 1778 consagró y reglamentó las
franquicias concedidas. También se autorizaron, desde 1729, --
compañías de comercio como la de La Habana, la Guipuzcoana de
Caracas y la de las Filipinas, con especiales privilegios.

" El sistema de gremios de la época de la Colonia fue --
sensiblemente distinta del régimen corporativo europeo:
en el Viejo Continente, las Corporaciones disfrutaron de
una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terre
no de la economía y para regular las relaciones de traba
jo de los compañeros y aprendiceses valía por voluntad
de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la --
Nueva España, por lo contrario, las actividades estuvie--
ron regidas por las Ordenanzas de Gremios. Allá, las ---
Corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un
instrumento de libertad; en América, las organizaciones
y ordenanzas gremiales fueron un acto de poder de un go--
bierno absolutista para controlar mejor la actividad de
los hombres. En Italia, en Francia o en Alemania, las --
corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las ---

mercancías y determinaban los salarios y la disciplina - de los talleres, según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados. En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península. Se explica así fácilmente que las Ordenanzas de -- Gremios contuvieron diversas disposiciones sobre el trabajo de los oficiales y aprendices: conviene sin embargo . agregar, que los maestros propietarios de los talleres -- gozaron de una cierta autonomía para reglamentar el trabajo. Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del regimen colonial: algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte: La Ley de 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres avecinados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad - de licencias o de ingresar a un gremio " (6)

El Decreto Constitucional de Apatzigan, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del Jefe de las tropas libertadoras, Generalísimo Don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su artículo 38 que

"ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser — prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública."

- c) El siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo.

En su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación. Los historiadores de México han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, — sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante. La Revolución de Ayutla (1 de marzo de 1854), de la luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar — su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres representa el inicio del triunfo del pensamiento y del partido liberal: lo más importante para los hombres de entonces — era poner fin a la dictadura personalista de Antonio López de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de los derechos del hombre; a mediados del siglo XIX vivimos la etapa de la Revolución Francesa y de ahí que los trabajadores y campesinos —

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

quedaron en cierta forma relegados.

" El 1 de marzo de 1854 Florencio Villareal, sostenido - por el general Juan Alvarez y por Ignacio Comonfort, proclamó el Plan de Ayutla, que disponía la destitución de Santa Anna y la convocación a un Congreso Constituyente ... que se reunió en la ciudad de México durante los --- años de 1856 y 1857 " (7)

La declaración es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema... que se desarrolla son los artículos 4, 5 y 9, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que: "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento" y a la libertad de asociación. En dos ocasiones se propuso al --- Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la Escuela Economica Liberal, constituyeron obstáculos insalvables: al discutirse en lo general el Proyecto de Constitución, el celebérrimo Ignacio Ramirez reprochó a la

Comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del factor trabajo a recibir un salario justo -- era la tesis del artículo 5 -- y a participar en los beneficios de la producción -- es la primera vez -- historica en favor de la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas -- y sugirió que la Asamblea se abocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellas grandes cuestiones. Pero los diputados no adoptaron ninguna decisión.

" En la sesión de 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla ... con profundo conocimiento, expuso los principios del socialismo y cuando todo hacia pensar que se iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo " (8)

" ¿ Quiere esto decir que nuestros males son inevitables y que la ley no podrá con su égida defender a la clase proletaria ? Lejos de mí tal pensamiento: confesando que

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

es imposible en el día conseguirlo todo, voy a ver si --
puedo alcanzar algo ... Desde que Quenay proclamó su ce-
lebre principio de dejar hacer, dejar pasar, hasta que
Smith dejó probada la maxima económica de la concurren-
cia universal, ya no es lícito dudar de aquellas cues-
tiones. El principio de la concurrencia ha probado que
toda protección a la industria, sobre ineficaz es fatal:
que la ley no puede ingerirse en la producción: que la -
economía política no quiere del legislador más que la ra
moción de toda trabajo, hasta las de protección: que el
solo interés individual, en fin, es el que debe crear, -
dirigir y proteger toda especie de industria, porque só-
lo el tiene la actividad, vigilancia y tino para que la
producción de la riqueza no sea gravosa. De tan seguros
principios deduzco esta consecuencia: Nuestra Constitu-
ción debe limitarse a proclamar la liberta de trabajo: -
na descender a pormenores eficaces para impedir aquellos
abusos de que nos quejamos y evitar así las trabas que
tienen con mantilla a nuestra industria, porque sobre --
ser ajeno a una constitución descender a formar reglaman
tos, en tan delicada materia puede, sin querer, herir de
muerte a la propiedad y la sociedad que antenta contra -

la propiedad se suicida " (9) Vallarta confundió lamentablemente los dos aspectos del intervencionismo de estado y este hizo que la asamblea del constituyente se desviara del punto a discusión y votara en contra de un derecho del trabajo. "... el Señor Prieto llamando brillante y académico el discurso del señor Vallarta, lo califica de inoportuno, pues no se trata de prohibiciones, no de aranceles, ni de arreglar el comercio extranjero " (10)

El error consistió en creer que la no intervención del Estado en la organización y en la vida de las empresas, a lo que se dió el nombre de libertad de industria, exigía que la relación de trabajo quedará sin reglamentación; se pensó que la reglamentación del contrato de trabajo era lo mismo que imponer prohibiciones o gabelas o aranceles a la industria y no se vió que la libertad de industria podía subsistir con una legislación que fijará un mínimo de condiciones de trabajo.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria. Convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa, sin género alguno de duda, un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores; el 10 de 1865 suscribió el

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Estatuto Provisional del imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de "Las garantías individuales",----- prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores; la llamada Ley del Trabajo del Imperio, de noviembre del mismo año: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, -- jornada de trabajo de sol a sol, con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de -- las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en la hacienda en donde habitarán veinte o más familias, inspección de trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones ... (11)

d) El Código Civil de 1870

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre -- nosotros la era de la tolerancia; y nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni puede ser tratado como las cosas: así dicho ordenamiento consagra con el nombre de Contrato de Obra y en un sólo título los siguientes contratos: A) Servicio doméstico, B) Servicio por Jornal, C) Contrato de Obras, D) De los Porteadores y Alquiladores, E) Contrato de aprendizaje y F) Contrato de Hospedaje. Con lo dicho al contrato de arrendamiento que se trato de dignificar la actividad del hombre, la Exposición de Motivos del Código Civil de 1870, al hablar del servicio doméstico, se dijo:

" Este contrato, que forma el capítulo tercero del título de arrendamiento en el Código Francés, se llama, comúnmente, alquiler o locación de obras. Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no quiere o no puede ejecutar por sí mismo: porque en ambos contratos el mandatario, proporcionalmente, adquiere obligaciones

y porque en ambos se busca la aptitud. Esta será más intelectual en uno y más material en otro; pero en ambos - supone una cualidad moral; porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre. Por estas razones, la comisión no sólo separó el contrato de obras del de arrendamiento, sino - que, considerándolo como cualquier otro pacto, lo colocó después del mandato, por los muchos puntos de semejanza que con él tiene" (12)

También en otro aspecto superó nuestra Constitución a la francesa, al permanecer más fiel al principio de igualdad y - superar las presunciones consignadas por este derecho en beneficio del patrono. La supresión de las presunciones antes mencionadas motivó, a su vez, que se dictarán algunas medidas -- sobre el salario; se ordenó que a falta de pacto expresó se - estuviera a la costumbre del lugar, tomando en consideración la clase de trabajo y el sexo, edad y aptitud del que presta el servicio. Finalmente, se fijaron los derechos y obligaciones de las partes. Más no se crea que con esto mejoró la situación del trabajador mexicano; en el contrato de obra a precio alzado, por ejemplo, se incluyeron los servicios del - ingeniero constructor de una casa y del carpintero o zapatero

y es claro que mientras el primero estaba en aptitud de acudir a los tribunales, los segundos no tenían manera de pagar abogados, designar peritos que fijaron el monto de sus salarios, etc. La justicia, a pesar de la mayor liberalidad de nuestras leyes, continuó cerrada sus puertas a los obreros. Y sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

Podría decir, que durante el siglo XIX y finales de este siglo, las leyes laborales no florecieron siempre, se mostro un esfuerzo por consagrar dichas leyes pero nunca se cruzó la frontera del Derecho Civil, y de dar una cierta acogida a la dignidad del hombre, por el mismo hecho de ser persona humana se le concedieron ciertos derechos y prerrogativas en el ámbito de su desarrollo y actividades, pero los ordenamientos y las ambiguas leyes laborales nunca tuvieron la fuerza y operancia de que era necesario, y de que la realidad social exigía para que tanto los obreros como los campesinos pudieran vivir respaldados por una ley que consagra sus derechos como tal y que los privilegios y protecciones fueran respetadas como debiera ser frente a las personas a las que les prestaban sus servicios y esfuerzos. A todo esto contribuía un Estado Policial en extremo que no intervenía para resolver los problemas de esta clase proletaria, todo por estar acorde con

el principio consagrado de libertad de industria. Cuestión -- que nunca se quizó estudiar, hasta que vino el siglo XX en el cual la conciencia de ciertos héroes de nuestra revolución -- social pusieron de manifiesto la pobreza y mendicidad en que vivía nuestra clase obrera y campesina.

De aquí que la revolución social de México tuviera un -- antecedente y motivación social, como ha continuación expresa ré en el siguiente capítulo.

C I T A S
PRIMER CAPITULO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- (1) Dr. Mario de la Cueva: "Revista Mexicana del Trabajo", -
núm. 3, tomo XV, 6 a. época, 1968, pag. 23.
- (2) W. M. Jackson, Inc. Editores: "Enciclopedia Práctica ---
Jackson", tomo VIII, 1974, pag. 42.
- (3) Dr. Mario de la Cueva: op. cit. pag. 30
- (4) W. M. Jackson, Inc. Editores: op. cit. pag. 42-44
- (5) Idem. pag. 44-46
- (6) Dr. Mario de la Cueva: op. cit., pag. 31.
- (7) W. M. Jackson, Inc Editores: op. cit., pag. 111
- (8) Dr. Mario de la Cueva: "Derecho Mexicano del Trabajo", -
México, 1938, pag. 84-85
- (9) Idem. pag. 45

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

- (10) Dr. Mario de la Cueva: "Derecho Mexicano del Trabajo",
México, 1938, pag. 85-86
- (11) Dr. Mario de la Cueva: "Revista Mexicana del Trabajo",
op. cit., pag 32
- (12) Dr. Mario de la Cueva: "Derecho Mexicano del Trabajo",
op. cit., pag, 86.

ORIGENES DE LA DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES

Durante el siglo XIX y principios del XX, las condiciones de los trabajadores no cambiaron, y no tuvieron evolución jurídica de importancia, y siguió la etapa de la tolerancia -- por parte de los campesinos y obreros.

No fué hasta el año de 1906 cuando la historia fue tes-- tigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases; en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon -- una Huelga para obtener mejores salarios e impedir los privi-- légios que la empresa otorgaba a los empleados norteamerica-- nos: es fama que el gobierno de Sinaloa, por conducto de su -- gobernador, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las -- tropas de los Estados Unidos del Norte. En el mes de noviem-- bre se iniciaron las escaramusas en la industria textil; los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábricas -- que destruía la libertad y dignidad de los hombres; los traba-- jadores se declararon en Huelga, pero los empresarios pobla-- nos convencieron a todos los dueños de fábricas para que de-- cretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al -- Presidente de la República, General Díaz, para que arbitrara el conflicto; el gobierno tuvo su última oportunidad históri-- ca, pero no supo aprovecharla y selló su destino; su caída --

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

era cuestión de tiempo; pudo el Presidente señalar una nueva ruta y preparar una legislación del trabajo que se anticipara a las urgencias de la época, pero la ideología conservadurista que venía de la Colonia, consiguió que el General Díaz diera el triunfo a los empresarios. La única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los — menores de siete años. (1)

Durante el gobierno del General Díaz, algunos espíritus se preocuparon hondamente por los grandes problemas nacionales: el día 1 de Julio del trágico año de 1906, el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un — manifiesto y programa, que constiuye el documento prerrevolucionario más importante en favor de un Derecho del Trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e — instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones — económicas de las clases obreras y campesinas, y concluye proponiendo reformas importantísimas al sistema feudal-burgues — dentro del cual vivíamos; dejando de lado los aspectos meramente políticos y la cuestión del campo, que no es materia de este escrito; el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana de trabajo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros: prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; determinación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo pago del salario en efectivo; prohibición de los descuento y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; - reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo, higiene y seguridad en los centros - de trabajo y fábricas, indemnización por accidentes de trabajo; habitaciones higienicas para los trabajadores.

La intranquilidad política crecía con los años; el pueblo despertaba por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución Liberal; los hombres del campo - se preparaban para lo que habría de ser la Primera Revolución Social del siglo XX. Otra vez surgió el fenómeno de 1850; la cuestión fundamental para los hombres de aquellos años consistía en poner fin a la dictadura gubernamental, que ya no era tanto del General Díaz cuanto de la burguesía territorial y - del grupo llamado de los científicos, que se había impuesto - al anciano dictador. El día 5 de octubre de 1910, Francisco I

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la - Constitución de 1857 y a la introducción del principio de no reelección; en el punto tercero del Plan se hizo una referencia expresa al problema agrario, que sería con el tiempo el - punto de partida de la transformación de la Revolución, de Política en Social.

Los historiadores discuten todavía si en los Convenios - de Ciudad Juárez, que pusieron fin al gobierno del General - Díaz, se enterraron los principios sociales de la Revolución; lo cierto es que el gobierno del Presidente Madero defraudó - los anhelos y esperanzas de los campesinos, motivando así la sublevación del caudillo sureño Emiliano Zapata, reencarnación del alma y del pensamiento de Morelos, con la nueva bandera de la Revolución: " tierra y libertad "; ahí principio - el movimiento social mexicano. (2)

En los años de 1911 a 1913 se sucedieron los gobiernos - de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero y la - traición del militar Victoriano Huerta. Una vez más se irguió el pueblo de México en defensa de su Ley fundamental, del sistema federal de gobierno y de la legitimidad de los gobernantes. El 19 de febrero de 1913, la legislación del Estado de -

Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos.

El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el reestablecimiento de la vigencia de la Constitución -- violada, en él, el ejército del pueblo se llamó constitucionalista, CONSTITUCION, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron; la nueva Constitución de 1917, la primera Declaración de derechos sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

a) ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Nació nuestro derecho del Trabajo, juntamente con el derecho agrario, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de rebeldía de la Guerra de Independencia, el mismo que resonó en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor del pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en los campos de batalla de la revolución. Antes de esos años, solamente existía

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

el Derecho Civil para que el derecho del trabajo pudiera nacer, fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destuyendo el mito de las leyes económicas del mundo individualista y liberal y derrumbando el imperio absolutista de la empresa.

Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil; tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo. Nuestro derecho del trabajo no nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del del derecho civil; nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. Con el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres; se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la Revolución Social mexicana quizo ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador debería ser elevado a la categoría de persona; más no para quedar simplemente registrado con este título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la reali-

dad de la vida social; en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de vida, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana. El derecho mexicano del trabajo fué producto de esa primera revolución social del siglo XX, pero se convirtió, por el juego dialéctico de las ideas sociales, en una fuerza viva al servicio de la nueva vida de la democracia social.

Pero antes de continuar con la historia de la declaración de los derechos sociales de 1917; expondré el origen de dichos derechos que tienen su antecedente directo en la legislación sobre accidentes de trabajo, que elaboraron José Vicente Villada y Bernardo Reyes; que con posterioridad tomaron fuerza con las legislaciones de trabajo elaboradas en algunos Estados de la República Mexicana.

b) LA LEGISLACION SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO

Existen en nuestro derecho dos intentos para substituir la teoría de la culpa con la del riesgo profesional, cuyas iniciativas corresponden al Gobernador del Estado de México, José Vicente Villada y al de Nuevo León, Bernardo Reyes:

1.-) LA LEY DE JOSE VICENTE VILLADA

Esta ley se votó en el año 1904 el 30 de abril.

" No se trata de una legislación completa sobre accidentes de trabajo y aun cuando de la iniciativa parece desprenderse que su autor se inspiró en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, de 24 de diciembre de 1903, está muy por debajo de ella; en el artículo tercero consigné, claramente definido, la teoría del riesgo profesional:

Quando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados o que disfruten de sueldo a que se hace referencia en los dos artículos anteriores y en el 1787 del Código Civil, sufran éstos algún accidente que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les cause la imposibilidad de trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debería devengar por causa del trabajo: ... Se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario." (3)

Dos consecuencias importantes derivan del artículo, la primera, que el patrono estaba obligado a indemnizar a sus trabajadores por los accidentes de trabajo y por las enferme-

dades profesionales, y la segunda que todo accidente se presumía motivado por el trabajo en tanto no se probará lo contrario, solución esta última que tanto no se acepto por parte de los patrones y por tanto tuvo que venir la interpretación de la Ley Federal del Trabajo más tarde.

La indemnización que debía pagarse era sensiblemente bajas: a) Pago de asistencia médica, ya fuera en el hospital -- que hubiera establecido el patrono o en el de la localidad:

b) Pago del salario que percibía el trabajador:

c) Si la incapacidad provenía de enfermedad y duraba más de tres meses, quedaba liberado el patrono:

d) Si la incapacidad provenía de accidente y obrero quedaba imposibilitado total o parcialmente pa el trabajo, quedaba igualmente liberado el patrono:

e) Podía pactarse en el contrato que la responsabilidad del patrono durara mayor tiempo, especificando la naturaleza y extensión de las obligaciones, y

f) En caso de fallecimiento, quedaba obligado el patrono a pagar los gastos de inhumación y a entregar a la familia -- que realmente dependía del trabajador, el importe de quince -- días de salario.

Las disposiciones de la Ley eran imperativas y no podían

ser renunciadas por los trabajadores; quedaban únicamente ---
excluidos de sus beneficios los obreros que lejos de observar
una conducta honrada y digna, se entregaran a la embriaguez y
no cumplieran exactamente sus deberes.

Estas disposiciones tal vez se debían a la realidad y ---
circunstancias de la época y por el casi nulo del desarrollo
de reglas laborales y del escaso florecimiento de las institu-
ciones de bienestar social y que protegerían al trabajador.

Contraste primitivo con la realidad de hoy en que las ---
instituciones en favor del trabajador cubren todas las nece-
sidades y protegen incluso sus cuestiones pos mortem. Así en
relación con la Ley de Villada por ejemplo, ya exista el **INSS**
que es una institución de bienestar social que cuida de los
riesgos profesionales que le puedan ocurrir al trabajador, ya
sean accidentes, enfermedades o incapacidades, incluso que no
se desprendan de las labores que desarrolle en sus activida-
des diarias, claro esta con las modalidades que cada caso pre
sente de acuerdo con la legislación de cada institución.

2.-) LA LEY DE BERNARDO REYES

La Ley de Bernardo Reyes siguió a la de Villada y fué ---
dictada el 9 de noviembre de 1906. No existe constancia de ---

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

que aquélla sirviera de modelo a ésta y más bien parece lo contrario, tomando en cuenta la diferente estructura de los dos y, sobre todo, su parecido con la ley francesa. La Ley de Bernardo Reyes es mucho más importante, por más completa y mientras la de Villada permaneció ignorada, sirvió aquélla como modelo a Gustavo Espinosa Mireles en la elaboración de la Ley del Trabajo de Coahuila en 1916; esta diferencia se explica considerando el adelanto industrial de Monterrey.

Artículo 1.- El propietario de alguna empresa de las que se enumeran en esta ley, será responsable civilmente de los accidentes que ocurran a sus empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o con ocasión de éste. No dan origen a responsabilidad civil del empresario los accidentes que se deban a alguna de estas causas

- I.- Fuerza mayor extrema a la industria de que se trate.
- II- Negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima.
- III Intención del empleado u operario de causarse el daño.

Artículo 2.- Todo accidente se estimará comprendido en la primera parte del artículo anterior, mientras no se pruebe alguna de las circunstancias mencionadas en la parte final del mismo artículo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

La Ley de Bernardo Reyes concordaba con la de Villada al imponer al patrono la obligación de indemnizar a sus obreros por los accidentes que sufrieran, así como también en cuanto que dejaba a cargo del mismo patrono la prueba de la exculpante de responsabilidad; sin embargo, la segunda exculpante, negligencia inexcusable o culpa grave del obrero, fué la válvula de escape de los empresarios, quiénes habrían de esforzarse por demostrarla y desvirtuó, en buena medida, la teoría -- del riesgo profesional.

Las indemnizaciones eran muy superiores a las de la Ley de Villada:

a) Asistencia médica y farmacéutica por un tiempo no --- mayor de seis meses;

b) Si la incapacidad era temporal total, el cincuenta --- por ciento del salario hasta que el trabajador pudiera regresar al servicio, sin que la obligación subsistiera por más de dos años;

c) Si era temporal parcial, de un veinte a un cuarenta --- por ciento hasta por un plazo de año y medio;

d) Si era permanente total, sueldo íntegro durante dos --- años;

e) Si era permanente parcial la misma que para los casos de incapacidad temporal parcial, y

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

f) Si el accidente producía la muerte, la pensión consistía en el sueldo íntegro del obrero dentro de plazos que variaban entre diez meses y dos años, según que la víctima mantuviera sólo padres o abuelos o bien hijos, nietos y cónyuge; además de esta pensión, debían pagarse los gastos de funeral. (4)

Incluso la Ley mencionaba el procedimiento para exigir el pago de las indemnizaciones, que consistía en un juicio verbal con simplicidad de los trámites y reducción de los términos.

Indudablemente la Ley de Bernardo Reyes contiene una amplia gama de indemnizaciones que contempla de manera exacta las incapacidades actuales, y con una indemnización que consideró respondía a las exigencias y circunstancias de la época, reiterando que éstas eran debido a la escasez de las instituciones de carácter social, las cuales no se habían constituido aún, pero esta legislación parece ser una verdadera progresión en las exigencias laborales por las causas de accidentes o muerte que el trabajador podía sufrir por la realización de su trabajo.

Todos estos acontecimientos permitieron a los intelectuales de aquella época el fijarse metas de conciencia social para las personas que a través de su esfuerzo se ganaban los

medios para poder vivir; y esto aunado con la realidad social que se vivía hizo que se concatenará las conciencias de éstos pensadores con la de los trabajadores y campesinos para exigir del gobierno una legislación e instituciones que respondieran a su condición de vida y facilitarán su desarrollo como personas humanas dentro de la sociedad.

A partir de estas manifestaciones de un pueblo desesperado urgido de una condición más humana, empezaron a florecer - esfuerzos legislativos en toda la República Mexicana en relación con las clases proletarias, ya fueran los trabajadores o campesinos, así pues al dejar el poder el dictador el General Díaz, y al desaparecer el gobierno anárquista, nacieron estos esfuerzos, por dignificar más a la clase proletaria.

En principio el esfuerzo legislativo se desenvolvió en - los Estados de la República, con una legislación bien planteada en la realidad y circunstancias que imperaban en la época, hasta poderse dar cuenta de la trascendencia del problema, y consignarse al fin el titanico esfuerzo laboral a nivel Constitucional, aunque las leyes de los Estados hayan estado en - vigor, hasta la creación de la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional, puedo decir que a partir de 1914, las condiciones de la clase proletaria fue superandose día a día.

C I T A S

SEGUNDO CAPITULO

- (1) Dr. Mario de la Cueva: "Revista Mexicana del Trabajo", -
núm. 3, tomo XV, 6a. época, 1968, pag. 32
- (2) Idem. pag. 33
- (3) J. Jesús Castorena: "Tratado de Derecho Obrero", 1a. ed.
México, 1942, pag. 118
- (4) Idem. pag. 119.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEGISLACION LABORAL DE DIVERSOS ESTADOS DE LA REPUBLICA
DURANTE LA EPOCA DE LA REVOLUCION MEXICANA DE 1910.

a) La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar

A partir del año de 1914 se inició en Veracruz un intenso movimiento de reforma, que vino a culminar en uno de los primeros brotes del derecho mexicano del trabajo. Leyendo los periódicos de aquél tiempo, especialmente "El Pueblo", podría reconstruirse una de las primeras páginas de la lucha de los trabajadores mexicanos por organizarse; las asociaciones se multiplicaron en las poblaciones del Estado y dejaron de ser perseguidas; la revolución y la lucha en contra de Huerta hicieron que el gobierno constitucionalista se apoyara en las clases trabajadoras y de ahí que las organizaciones obreras no sólo fueran permitidas, sino aún fomentadas.

El 4 de octubre de 1914, el Coronel Manuel Pérez Romero, gobernador de Veracruz, estableció el descanso semanal en todo el Estado. La primera Ley del Trabajo de la República, — empero fué promulgada por Cándido Aguilar el 19 de octubre de ese mismo año; actualmente podría parecer rudimentaria, más — en la época en que fué dictada tuvo enorme resonancia y sir—

vió para preparar la legislación futura.

A continuación se expondrá los puntos más importantes de ésta Ley, que siendo la primera de este tipo, despertó a los pensadores hacia la conciencia social, para proponer un mayor empuje legislativo y dar una Ley laboral que realmente respondiera a las exigencias y necesidades de las clases trabajadoras.

1.- JORNADA DE TRABAJO.- El artículo primero consignó la jornada de nueve horas, imponiéndose la obligación de que se concedieran a los obreros los descansos necesarios para que tomarán sus alimentos. En el artículo segundo se dispuso que en los trabajos continuos se reglamentaría la jornada en forma tal, que ningún obrero tuviera que trabajar más de nueve horas.

2.- DESCANSO SEMANAL.- El artículo tercero impuso el descanso obligatorio en los domingos y días de fiesta nacional: el artículo siguiente marcaba una serie de excepciones; acontecimientos imprevistos, servicio de los domésticos, cargadores, cocheros, panaderos, papeleros, vendedores ambulantes, comercio de drogas, medicinas, alimentos de los mercados públicos y otros semejantes.

3.- SALARIO MINIMO.- El artículo quinto fijaba en un peso el salario mínimo que debían percibir los trabajado-

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

res. Podía pagarse el salario por día, por semana o por mes. En los contratos de obras a destajo o precio alzado podía pagarse en fechas diversas, pero teniendo siempre en cuenta el mínimo fijado. El pago del salario debía -- hacerse en todo caso en moneda nacional.

Se ordeno en el artículo sexto que cuando el obrero vivi era por costumbre en las haciendas, fábricas, o talleres bajo la dependencia inmediata de los patronos, además -- del salario, habría de recibir la alimentación.

El artículo quinto declaró extinguidas las deudas que -- hasta el momento de ser promulgada la Ley reportaran los campesinos en favor de sus patronos, sabia medida de -- emancipación de esa clase social.

Finalmente, el artículo décimocuarto, prohibía el esta-- blecimiento de tiendas de raya.

4.- PREVISION SOCIAL.- El artículo séptimo imponía a los patronos la obligación de proporcionar a los obreros en-- ferros, salvo que la enfermedad procediera de conducta -- viciosa de los trabajadores y a los que resultaren vícti-- mas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, -- medicina alimentos y el salario que tuvieran asignado -- por todo el tiempo que duraré la incapacidad, derechos -

que se extendían igualmente a los obreros que hubieran -
celebrado contratos a destajo o precio alzado.

En el artículo noveno se previno a los dueños de estable-
cimientos industriales o de negociaciones agrícolas man-
tuvieran por su cuenta y para el servicio y asistencia -
de los obreros hospitales, enfermerías, etc., dotados de
médicos, enfermeros y del arsenal quirúrgico, drogas y -
medicinas necesarias. Como fácilmente se nota la ley era
en esta materia de previsión social aplísima y fué mucho
más lejos de lo que la teoría del riesgo profesional exi-
gía.

5.- EDUCACION.- El artículo décimo imponía también a los
patrones la obligación de mantener escuelas, cuyas ins-
trucción sería precisamente laica, en todos aquellos lu-
gares en que no existiera escuela pública, a distancias
no mayores de dos kilometros de la residencia de los -
obrerros.

6.- INSPECCION DE TRABAJO.- Los artículos décimo y déci-
moprimero autorizaban al Gobierno del Estado para nom-
brar el número de inspectores que fueran indispensables
para la vigilancia del exacto cumplimiento de la Ley.

7.- TRIBUNALES DE TRABAJO.- Decía el artículo décimose-
gundo: Las respectivas Juntas de Administración Civil --
oirán las quejas de patrones y obreros y dirimirán las -

<p style="text-align: center;">TESIS CON FALLA DE ORIGEN</p>
--

diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los — representantes de gremios y sociedades y, en caso necesario, al correspondiente inspector del gobierno.

Las Juntas de Administración Civil vinieron a substituir durante la época de la revolución a las antiguas autoridades políticas de los Municipios, de tal manera que por virtud del decreto la justicia obrera se independizó de la civil.

8.- SANCIONES.- El artículo décimosexto fijaba, finalmente, una multa de cincuenta a quinientos pesos o arresto de ocho a treinta días para los infractores de la Ley, — penas que se duplicaban en caso de reincidencia. (1)

b) LA LEY DE AGUSTIN MILLAN

Casi un año después, el 6 de octubre de 1915, se promulgó por Agustín Millán, que nuevamente era gobernador provi-sional de Veracruz, la primera ley del Estado sobre Asocia—ciones Profesionales. En los considerandos de la Ley se decía

" Para formar y fomentar la capacidad cívica de cada proletario, es indispensable despertar la conciencia de su propia personalidad, así como su interés económico. Para lograr esto, los trabajadores deben asociarse y poder—

así gozar de los beneficios de su trabajo y realizar las promesas de la revolución. Ninguna Ley hasta ahora ha --- impartido la debida protección a las sociedades obreras, como lo hace con las sociedades capitalistas" (2)

a.- Los artículo primero, segundo y tercero, encerraban - un conjunto de definiciones:

Artículo 1.- Llámase asociación profesional a toda convención entre dos o más personas que ponen en común, de un - modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al de distribuirse utilidades.

Artículo 2.- Las asociaciones profesionales de personas, ejerciendo la misma profesión, oficios similares o profesiones conexas, que concurran al establecimiento de fines o productos determinados, podrán ser constituidas libre-- mente, conforme al artículo 9 de la Constitución Mexicana

Artículo 3.- Llámase sindicato a una asociación profesional al que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus - salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proleta--- rios puedan perseguir legalmente para su mutua protección

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

y asistencia.

Las anteriores definiciones muestran que no se tenía un concepto claro de lo que era la asociación profesional. El artículo primero no hizo sino reproducir la definición que de asociación proporcionaba el derecho civil y únicamente en el artículo tercero se contiene una amplia definición del sindicato, definición que en su parte media marca con precisión sus principios y principales finalidades. El artículo cuarto completaba las definiciones anteriores al establecer que los sindicatos serían el intermediario entre los obreros y los capitalistas. Y el artículo noveno, por su parte, hablaba de regular lo relativo a salarios, horas y condiciones de trabajo, precepto éste que, en concordancia con el artículo tercero indica que, aún sin darle nombre y sin saber aún, quizá, cuáles eran sus principales efectos, podían celebrarse contratos colectivos de trabajo. Y los trabajadores de Veracruz supieron aprovechar la prerrogativa e iniciaron desde luego un importante movimiento que hizo que algunas de las más enconadas luchas obreras se desarrollarán en ese Estado. (3)

b.- El artículo octavo confería personalidad jurídica a las asociaciones, limitando, al igual que lo hace la actual Ley Federal del Trabajo, su derecho para adquirir inmuebles a los estrictamente necesarios para sus reuniones y establecimi-

entos de biblioteca o cursos profesionales.

El artículo quinto imponía a los sindicatos la obligación de registrarse en las Juntas de Administración Civil, debiendo indicar sus recursos, el uso que de ellos debía hacerse, la -- condición de admisión y separación de sus miembros, las sancio-- nes que a los mismos podrían imponerse y el modo de nombrar la directiva.

Se dispuso en el artículo 11 que los sindicatos no podrí-- an rehusarse a admitir en su seno, como socios, a los indivi-- duos de la misma profesión u oficio que lo solicitaren, salvo que para ello tuvieran causa justificada.

El artículo sexto autorizaba la formación de federaciones de sindicatos en las mismas condiciones que para estos últimos hemos señalado.

Por último, dispuso el artículo noveno, que el patrono -- que negara a tratar con un sindicato pagaría una multa de cin-- cuenta a doscientos pesos y el doble en caso de reincidencia.

c.- La Ley de Agustín Millán fué de extraordinaria impor-- tancia. México no prohibió en forma expresa, como se hizo en -- Francia con la Ley Chapellier, la asociación profesional, pero tampoco estaba autorizada por la Ley, lo que permitió que du-- rante la época del General Díaz fueran perseguidas por los tri

bunales, a pretexto de que cometían los delitos de ataques a - la libertad de comercio e industrias y a las garantías individuales. Al promulgarse la Ley funcionaban ya numerosos sindicatos, de tal manera que en el fondo, no se hizo sino legalizar la situación.

Aspecto interesante de la Ley es que no trata sino de lo que hoy llamamos sindicatos gremiales y esto va a explicar, en gran parte, la organización primitiva de los trabajadores en - gremios, así como las fuertes pugnas intergremiales que se presenciaron en Veracruz. (4)

c) PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO

DEL LIC. RAFAEL ZUBARAN CAPMANY

El Decreto de 12 de diciembre de 1914, promulgado por --- Venustiano Carranza, en su carácter de Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo, anunció, en su artículo segundo, la expedición de leyes para mejorar la condición del peón, del obrero, del minero y en general a to--- das las clases proletarias.

Por decreto de 17 de octubre de 1913 se había anexo a - La Secretaria de Gobernación el Departamento de Trabajo. Final

mente, la reforma de la fracción X del artículo 72 de la Constitución de 1857, dió competencia al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. Pues bien siendo Secretario de Gobernación el Lic. Rafael Zubaran Capmany se formuló por el Departamento de Trabajo, el 12 de abril de 1915, con la colaboración del propio secretario y de los Lics. Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, un proyecto de Ley sobre Contratos de Trabajo.

El proyecto de Zubarán es un intento de reforma a la legislación civil. Se pretende, según se dice en la Exposición de Motivos, substituir al criterio ultraindividualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patrones y trabajadores. Se reconoce que el liberalismo empeora la condición del proletariado y que el principio de la voluntad no produjo beneficios esperados. El proyecto, no obstante lo dicho, quedó encerrado en los moldes del derecho civil y, desde este punto de vista, está muy por detrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y Yucatán.

Consta el proyecto de siete secciones, disposiciones generales, derechos y obligaciones de los patrones y de los obreros, jornada máxima y salario mínimo, reglamento de taller, terminación del contrato, contrato colectivo de trabajo que comprendía, además, lo relativo a sindicatos.

" Los artículo primero y segundo definían al contrato de trabajo como el convenio por el cual se obligaba una persona a trabajar para otra, mediante una retribución o salario que se fijaría en razón del tiempo empleado, de la cantidad o calidad de obra realizada o de cualquiera otra base estipulada en los contratos, disponiéndose que cuando el obrero proporcionara los materiales para la obra el contrato sería de trabajo, si los materiales podían considerarse como accesorios y el trabajo como el objeto principal y que, de no ser así se regiría el contrato por las disposiciones del derecho común."

En los restantes artículo se fijaron las bases fundamentales del contrato que en ningún caso podrían renunciarse por el obrero: El artículo 26 fijó en ocho horas la jornada de trabajo, que empezaría desde el ingreso del obrero al taller y terminaría con su salida, debiendo descontarse de la jornada el tiempo dedicado a las comidas y a los descansos. Los artículos 30 y 31 consignaron el descanso semanal y en los días 1 de mayo y 16 de septiembre. El artículo 33 implantó el salario mínimo federal que, tomando en consideración las condiciones de la producción y el costo de la vida en cada región de la República, fijará anualmente, el que debiera pagarse en cada región y

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

en cada industria.

En diversos artículos se fijaron las medidas de protección al salario:

a) Contra el patrono, mediante la prohibición de las tiendas de raya y la obligación de pagarlo en moneda de curso legal: se prohibió también la imposición de multas y todo acto de compensación, descuentos o reducciones a no ser con autorización judicial o administrativa;

b) Contra el mismo patrono, al disponer el artículo 33 — que en los casos en que no se hubiera fijado el salario en el contrato, se pagaría el que pidiera el obrero, siempre que no fuera excesivo;

c) Contra los acreedores del patrono, al ordenar el artículo 80 que los créditos de los obreros por los salarios del último año serían considerados como refaccionarios.

d) Contra los acreedores del trabajador, merced a la prohibición del embargo de los salarios menores de veinte pesos — semanarios y de más del quinto de la cantidad que excediera — esa suma.

Los artículos noveno y siguientes reglamentaron el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, dándoles capacidad plena a la mujer casada y a los mayores de 18 años para cele—

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

brar el contrato y exigiéndoles la autorización del padre o tutor para los menores de 18 y mayores de 12; el artículo noveno apoyado en la razón de que, dado nuestro medio, no era posible prohibir el trabajo de los menores de 12 años; porque ello — implicaría, en muchos casos, arrojarles a la miseria, exigió, como condiciones para su utilización, que el servicio se efectuara de día y no requiriera una gran dedicación o desarrollo, que por la naturaleza del trabajo, por los lugares en que se ejecutara o por cualquiera otra circunstancia, no perjudicara el desarrollo del menor ni pudiera poner en peligro su salud o moralidad o la posibilidad de su instrucción escolar. El artículo 29 redujo a seis horas la jornada de los menores de 18 años y prohibió para ellos el trabajo extraordinario; por último el artículo décimo prohibía utilizar el trabajo de los menores de 16 años y de las mujeres en trabajos nocturnos en las fábricas talleres o en labores agrícolas.

El capítulo segundo se ocupaba de las obligaciones de los patrones y de los trabajadores, concordando, en sus rasgos generales, con la actual ley del Trabajo. En el capítulo quinto se acordó la cuestión relativa a la duración y terminación del contrato colectivo de trabajo, habiéndose intentado dar mayor fijeza a la relación: los contratos sólo podían celebrarse por tiempo fijo o para obra determinada y, cuando no existiere pla

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

zo, se entendía fijado el de un año, queriendo evitar con esto que los patronos pudieran despedir a los trabajadores a su voluntad, con sólo el requisito del aviso previo; en los artículos restantes de este capítulo se fijaron las causas justificadas de terminación, la mayor parte de las cuales pasaron a la Ley del Trabajo.

El capítulo sexto, finalmente, reglamentó el contrato colectivo, considerandolo como contrato normativo de inspiración en los proyectos de la Ley Francesa. En el mismo capítulo se reconoció a la asociación profesional, fijando, como condiciones para su existencia, que el número de trabajadores que la integran no fuera menor de cinco, que el Acta constitutiva se redactara por escrito y se registrará en el Ayuntamiento correspondiente, que se establecieran las bases de su representación legal y se expresara el objeto de la asociación. La celebración del Contrato Colectivo, empero, dependía de la voluntad del patrono, pues nada se dice en el proyecto sobre la huelga, ni se creó tribunal alguno que lo impusiera obligatoriamente. (5)

d) LEGISLACION DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN

El 14 de mayo de 1915 se promulgó en Mérida una ley crean

da el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y — meses después, en 11 de diciembre del mismo año, se promulgó — la Ley del Trabajo.

La obra legislativa del General Alvarado es uno de los — más interesantes ensayos de la revolución constitucionalista — para resolver el problema de manera integral que existía en — Yucatán. (42)

1.— NATURALEZA DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO.— La legisla— ción del trabajo debía tener, ante todo, un enfoque que evita— ra la explotación de las clases laborantes, más no era su úni— ca misión , sino que perseguía una finalidad más alta, contri— buir, con el resto de la legislación social, a la transforma— ción del regimen económico; por esto fué que la Ley del Traba— jo quedó estrechamente vinculada con otras leyes, la Agraria, la de Hacienda, la del Catastro y la del Municipio Libre.

Así quedaron marcadas, por primera y única vez en el dere— cho mexicano, las dos finalidades del derecho del trabajo, la inmediata y la mediata, el mejoramiento de las condiciones de vida del obrero y la modificación del régimen individualista y liberal. La legislación del trabajo no debía ser una legisla— ción rígida, sino, más bien, un conjunto de bases que, al de— senvolverse en la forma de convenios industriales celebrados —

por las respectivas organizaciones de trabajadores y patronos o mediante los fallos de los tribunales de trabajo, permitirían realizar permanentemente la fórmula de la idéntica oportunidad para todos. Las bases sobre trabajo tendrían, pues una doble finalidad:

1.- Servirían, por una parte, como norma fundamental para que los trabajadores y patronos, mediante convenios, regularan las condiciones de prestación de los servicios, y

2.- Para que los Tribunales de Trabajo, a través de fallos obligatorios, decidieran la reglamentación del trabajo en las empresas. Esto traía como consecuencia la formación de autoridades que resolvieran los problemas que se suscitarían entre trabajadores y patronos, de una manera equitativa y justa, para lograr un equilibrio social.

2.- AUTORIDADES DEL TRABAJO.- Las autoridades del trabajo eran de una importancia capital, puesto que a ellas quedaba la vigilancia, la aplicación y el desarrollo de la Ley del Trabajo; constituían el eje del cual giraba todo el éxito de la reforma y éstas eran: Las Juntas de Conciliación; El Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo.

a).- Las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, eran los organismos encargados de aplicar la ley; el -----

artículo 25 de la Ley manifestaba:

" Para resolver las dificultades entre trabajadores y patronos, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, con la organización y funcionamiento que expresa esta ley. Estas Juntas y el Tribunal de Arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las ley de trabajo teniendo completa libertad y amplia poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización, en esencia, constituye un poder inmediato e independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos" .

Podría creerse que se trata de un cuarto poder descentralizado, independiente de los tres poderes clásicos; pero era algo más; la creación de las Juntas de Conciliación y del Tribunal de Arbitraje significaba la destrucción de la tesis de que el Estado es el único que puede ejercer el poder público. Si la sociedad es el titular de la soberanía y si se encuentra dividida en dos clases, apareció evidente al General Alvarado, que las clases, como unidades organizadas, podían regular, directamente y sin acudir a los poderes del Estado, sus dife--

rencias; en todo caso y aun considerando a los Tribunales de Trabajo como un poder del Estado, siempre resultaría que a la organización jurídico-política de 1857 se agregó una nueva y - que el Estado no era ya la simple organización del conjunto de individuos, sino, además la organización de los grupos sociales fundamentales, a saber, de las clases. En síntesis, los -- Tribunales de Trabajo serían órganos legislativos directos, con facultad de ejecutar sus resoluciones.

Las Juntas de Conciliación, habrían de establecerse en cada distrito industrial, integrada por uno o dos representantes de cada una de las clases y sin que el Estado tuviera intervención en ellas. Tenían como misión procurar que se celebraran - convenios industriales entre las organizaciones de trabajadores y patrones y, caso de no ser posible, proponer una fórmula de avenencia que, inclusive, podían imponer para que rigiera - provisionalmente durante un mes, entre tanto se resolvía definitivamente por el Tribunal de Arbitraje.

El Tribunal de Arbitraje era el órgano supremo en materia de trabajo y se integraba con un representante nombrado por -- las uniones de trabajadores y otro designado por lo patrones y un juez presidente, libremente escogido por todas las Juntas - de Conciliación funcionando en pleno en la ciudad de Mérida y sólo que no se obtuviera mayoría se habría que nombrar por el

Gobierno del Estado; los miembros del Tribunal duraban en su cargo un año. El procedimiento era análogo al que se seguía -- ante la Junta de Conciliación; debía practicarse una investigación por una comisión designada por los trabajadores y los patrones afectados y representantes del tribunal, con plenos poderes para examinar testigos, libros de contabilidad, practicar inspecciones, etc.; una vez hecha la investigación, se proponía una fórmula de conciliación y, si no se aceptaba, se dictaba el fallo, que tendría los mismos efectos de un convenio industrial. Los fallos podían referirse, lo mismo a una empresa que a una rama de la industria, procedimiento este último -- encaminado a igualar las condiciones de trabajo en el Estado.

b).- El Departamento de Trabajo fué creado en el artículo 20 de la Ley:

" Además de las Juntas de Conciliación y del Tribunal de Arbitraje que harán efectiva esta Ley, se instituye el -- Departamento del Trabajo, que se ocupará de elaborar por el perfeccionamiento de esta Ley, suministrar información de los asuntos industriales, coleccionar estadísticas, estudiar el problema de emigración y colonización, administrar los trabajos cooperativos que se emprendan por el gobierno del Estado, efectuar la construcción de casas para --

obreros, procurar el seguro sobre accidentes y vigilar — que las compañías que se formen no exploten abusivamente la necesidad pública, reglamentar y vigilar la Sociedad — Mutualista del Estado".

Como es de observarse, la reforma propuesta es un gran — avance en la compaginación del Estado individualista y liberal con una legislación de bienestar social en pro del equilibrio — social imperante en nuestra sociedad de esa época.

3.- ORGANIZACION DE LAS CLASES.- Para la realización de — los propositos de la Ley era indispensable la unión de los tra bajadores. La Ley reconoció la existencia de la asociación pro fesional y procuró, por todos los medios, contribuir a su desa rrollo, inclusive, privando de una parte de los beneficios de la Ley a los obreros que se negaran a asociarse. La sindicali zación era prácticamente obligatoria, puesto que sólo las — uniones y federaciones podían solicitar la firma de convenioc industriales y acudir, en demanda de un fallo, a las autorida des del Trabajo.

4.- CONVENIOS INDUSTRIALES.- En el artículo noveno de la Ley se definió el Convenio Industrial como el contrato de tra bajo que ligaba a una unión o federación industrial con sus — patrone. La definición tan sencilla y la referencia que se hizo

al contrato de trabajo, además de su origen, indican que el --
Convenio Industrial era una forma especial que no concordaba --
exactamente con el tipo europeo de contrato normativo y que --
más bien se acercaba al llamado, contrato de ejecución. El con
venio industrial debía llenar los mismos requisitos del simple
contrato de trabajo y, en realidad era un contrato de trabajo
que regulaba las relaciones entre un patrono y todos sus obre-
ros. Las funciones del convenio industrial eran:

1.- Desarrollar la legislación del Trabajo, contribuyendo al --
mejoramiento de la clase trabajadora y

2.- Garantizar la paz entre las clases.

5).- HUELGA Y PARO.- Las huelgas y los paros eran vistos
con extraordinaria desconfianza por el general Alvarado, así
se consigno en los preceptos relativos a estos capítulos.

" Artículo 19.- La suprema fuerza de la huelga sólo debe--
usarse en última extrema. El medio más seguro de afirmar
la tranquilidad de todos los trabajadores lo constituyen
las leyes del trabajo que hoy se distan y la forma comple-
tamente garantizada de conseguir su cumplimiento por me--
dio de las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbi--
traje, que establecen el arbitraje forzoso, después de po-
ner en claro lo que el trabajador necesita para conquis--
tar su bienestar, cualquiera que sea su condición social"

" Artículo 120.— La huelga, el paro de obreros, es el — acto de cualquier número de trabajadores, que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patronos dejan tal empleo total o parcialmente o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo e a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, — rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de — compeler a cualquier demanda hecha por los obreros, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de — ayudar a los empleados de cualquier otro patrono"

Según el párrafo final del artículo, el paro patronal se definía invirtiendo los términos usados para la huelga. Sólo + en un caso era permitida la huelga, cuando los obreros que no formaban una unión industrial y que no podían acudir ni ante — las Juntas de Conciliación, ni ante el Tribunal de Arbitraje, tenían alguna diferencia con su patrono. Y con objeto de res— tringir más esta posibilidad de huelga, se dispuso en el artículo quinto de la ley, que cuando los obreros libres declara— rán una huelga, podrían ser substituídos con trabajadores miembros de una unión industrial, lo que significaba que la huelga no producía efectos legales.

6).- LAS BASES FUNDAMENTALES DE TRABAJO.- Los capítulos - relativos al contrato individual de trabajo a los accidentes - de trabajo y al seguro social, lo que debe entenderse como las bases fundamentales conforme a las cuales habrían de celebrarse los convenios industriales o dictarse los fallos del Tribunal de Arbitraje, tienen una importancia mucho menor, pues, - salvo las cuestiones que en seguida marcamos, eran una repetición de ideas que ya se habían encontrado en otras leyes.

a.- Libertad de Trabajo.- El artículo primero de la Ley - reproducía parcialmente un precepto constitucional:

" El trabajo es libre. En consecuencia, ninguna autoridad individual o corporación puede coartar el derecho que tienen las personas a dedicarse al oficio o profesión que - les convenga y de servir al patrono que mejor les plazca" En el mismo artículo y como un corolario de la libertad de trabajo, se reconoció la libertad de asociación profesional.

b.- Campo de aplicación de la Ley.- Los artículos segundo y tercero se ocupaban de esta cuestión. Según el segundo, debía considerarse patrono a todo individuo o persona moral, propietario o director de una fábrica, taller, industria, centro rural o cualquiera otra negociación o empresa donde se utiliza

ra el trabajo humano. De acuerdo con el artículo tercero, bajo el nombre de obrero se entendía a los dependientes de comercio operarios, o aprendices que ejecutaran trabajos manuales en los centros de actividad mencionados.

Dos consecuencias se desprendían de estos preceptos, el primero que también el Estado, tendría el carácter de patrono cuando ejecutara trabajos públicos y ocupará determinados obreros y el segundo, que la noción de trabajador era extraordinariamente estrecha, puesto que, sin motivo, se limitó al trabajo manual.

c.- Contrato individual de trabajo.- La Ley siguió casi al pie de la letra el proyecto Zubarán en todo lo relativo a la formación del contrato, capacidad de las partes, contenido del contrato, nulidad de determinadas cláusulas, derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores, terminación del contrato y sólo contiene algunos aspectos interesantes relacionados con la jornada de trabajo, con el salario mínimo y con el trabajo de las mujeres y de los niños.

d.- Jornada de Trabajo.- Para fundar debidamente las reformas que se introducían, se dijo en la Exposición de Motivos

"Incumbe al Estado proveer a la conservación de la raza, poniendo a sus habitantes en condiciones de vida que permitan el desarrollo de una naturaleza vigorosa que engen-

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

dre hijos sanos y fuertes. A este efecto, para proteger - el organismo humano, siendo el trabajo exesivo perjudicial para la salud, se impone la necesidad de limitar la -- jornada de trabajo, con lo que no resulta perjuicio al-- guno a los patrones, porque está probado que los accidentes de trabajo provienen, en muchos casos, de debilita- miento de los obreros, por el cansancio que ocasiona el - trabajo excesivo y la disminución de accidentes suprimien do esta causa, trae consigo economía de indemnizaciones - de las que en la Ley se establecen y evita la paraliza--- ción del trabajo que, a veces, produce un accidente.

Es además, de considerar, que esta disminución de energía humana está substituída por los progresos del maquinismo industrial; y también que la limitación de la jornada de trabajo permite al obrero tiempo para cultivar su inteli- gencia y ponerse al corriente de la marcha constante de - la civilización."

En los artículo 71 y 73 se implantó la semana de cinco -- días y medio, fijandose jornadas distintas para los diferentes trabajos: ocho horas diarias y cuarenta y cuatro por semana pa ra los campesinos, albañiles, carpinteros, herreros, etc., --- ocho horas y media en las oficinas públicas y cuarenta y ocho

a la semana, pudiendo trabajarse un día hasta diez horas, ocho horas y media y cincuenta y una por semana en fondas, hoteles y cafés, etc. Respecto del trabajo extraordinario, salvo caso de fuerza mayor, exceder de un cuarto de la jornada ordinaria. Se dijo, finalmente, en el artículo 73, que los medios días de descanso podrían acumularse para formar un período de vacaciones de una semana.

e.- Salario mínimo.- En la exposición de motivos de la Ley se fundó la necesidad de implantar el salario mínimo en las mismas razones que se adujeron en favor de la jornada de trabajo.

" Artículo 84.- El criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesite un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación, casa y vestido, dada su condición social, debiendo además de estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones sociales que el hombre necesita para elevar su espíritu"

" Artículo 85.- Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual del trabajador, sino del que se necesite para colocarle en condiciones mejor de la en que hasta ahora ha vivido"

f.- Trabajo de las mujeres y de los niños.- La novedad de

la Ley consiste en la prohibición del trabajo de los menores - de trece años en los establecimientos industriales, de los --- menores de quince años en los teatros y en los trabajos perju- diciales a la salud, así como el de la mujer de dieciocho en - los mismos trabajos.

g.- Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales.-

En dicho capítulo se definían determinados conceptos y se toman las bases de la Ley de Bernardo Reyes:

Artículo 104.- Para los efectos de la presente Ley, se -- entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal -- que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Artículo 105.- El patrono se responsabiliza de los accide- dentes ocurridos a sus operarios con motivo y en el ejer- cicio de la profesión o trabajo que realizan, a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente."

h.- Seguro Social.- En el artículo 135 se apuntó la nece- sidad de que el Estado creará una sociedad mutualista en bene- ficio de todos los trabajadores y en virtud de la cual pudie-- ran los obreros, depositando una pequeña cantidad, algunos cen- tavos se dijo, asegurarse contra los riesgos de vejez y muerte

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

No cabe duda que esta Ley es el primer serio intento para realizar una reforma total del Estado Mexicano y, por otra, -- que representa uno de los pensamientos más avanzados de esa -- época no solamente en México, sino en todo el mundo.

En aquéllos años, 1915, en que apenas se iniciaba la revolución mexicana, conservaba la clase patronal toda su fuerza.

En nombre del principio liberal y de la libertad de trabajo que durante tantos años rigió entre nosotros, se había colgado a las masas laborantes en verdadero estado de inferioridad. En tales condiciones, la idea de que el Estado debía intervenir activa y rápidamente en beneficio de los trabajadores, era la única que aparecía como lógica. Por otra parte, las -- nuevas experiencias que hoy conocemos, el régimen ruso, la actitud intervencionista de casi todos los Estados, eran totalmente ignoradas. (7)

C I T A S

CAPITULO TERCERO

- (1) Dr. Mario de la Cueva: "Derecho Mexicano del Trabajo", -
México, 1938, pag. 91-93
- (2) Idem. pág. 93
- (3) Idem. pág. 94
- (4) Idem. pág. 95
- (5) Idem. pág. 96-97
- (6) Dr. Mario de la Cueva: "Revista Mexicana del Trabajo", -
núm. 3, tomo XV, 6a. época, México, 1968, pág. 35
- (7) Idem. pág. 36

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN****ORIGENES DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917**

Lo que he expuesto hasta ahora sobre la historia de la -- legislación laboral demuestra que fué apartir del año de 1914, cuando comenzó el esfuerzo legislativo en pro del obrero, para dignificar su persona y su trabajo.

Como se ha expresado esa actividad legislativa, fué obra de dirigentes del Gobierno Preconstitucionalista y que escasa o ninguna fué la intervención que en ella tuvieron las clases trabajadoras. De aquí que pueda afirmarse que el derecho laboral en México, tiene sus orígenes, en obras del Estado; aunque más tarde, las organizaciones obreras tomaron el papel principal en el esfuerzo pro de una legislación del trabajo.

Durante la etapa revolucionaria el Jefe de la Revolución Constitucionalista, comprendió que el pueblo de México no se conformaría con una victoria puramente legalista y formal, que regresará a los días del presidente Madero, pues equivaldría a prorrogar indefinidamente la injusticia social.

En el discurso de 24 de septiembre de 1913, el gobernador Venustiano Carranza, manifestó:

" Espera el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convocó el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa lucha social. La lucha de --

clases, óponganse las fuerzas que se opongan, tendrá que estallar y las nuevas ideas sociales se impondrán en nuevas masas. La cuestión no es sólo repartir las tierras y las riquezas naturales, ni lograr el sufragio efectivo, - ni abrir más escuelas. Es algo más grande y más sagrado: es establecer la justicia, buscar la igualdad y establecer el equilibrio de la economía nacional. (1)

No aparece que en un principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución.

La idea de transformar el derecho de trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien fué — llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su — Estado por la Ley Alvarado.

El ingeniero Palawicini, en su Revista "Todo", de 4 de — enero de 1936, relato los primeros pasos dados por Carranza en favor de una Ley del Trabajo:

"Encontrándose en Orizaba el grupo encabezado por Carranza se creó el Departamento de Legislación Social y entre los decretos expedidos en aquella época se encontraba el de 12 de diciembre de 1914, cuyo artículo segundo decía: El primer jefe de la Nación y encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas —

las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí.. Legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias. Estabamos en plena actividad para dotar al país de una completa legislación social. Se formuló un proyecto de Ley del Trabajo que por su trascendencia quizo el señor Carranza que se discutiera en consejo de gabinete... Pero allí manifesto el señor Rafael Zubarán Capmany, secretario de Gobernación, que tenía, a su vez, un proyecto que presentar. Apenas se dió una lectura general a ambos proyectos, se aplazó el debate, porque llegaron telegramas urgentes..." (2)

La Comisión de legislación estuvo integrada por los señores licenciados José Natividad Macías, Alfonso Cravioto, Luis Manuel Rojas, Manuel Andrade Pliego y Juan N. Frías. El proyecto de la comisión no fue dado a la publicidad y únicamente se conoce el de Zubarán.

Transcurrieron dos años durante los cuales se publicaron algunos trabajos en los periódicos del Estado de Veracruz para

que fueran estudiados por los trabajadores, a la vez que salió a los Estados Unidos de América el licenciado Macías para dedicarse al estudio del problema.

En el año de 1916 se instaló en Querétaro el Congreso Constituyente. En la sesión del seis de diciembre se dió lectura al proyecto de Constitución, en el que solamente se consignaron dos adiciones a los artículos respectivos de la Constitución de 1857:

El párrafo X del artículo 73:

" El Congreso tiene facultad... Para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y TRABAJO"

El párrafo final del artículo 5 decía:

" El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles."

En el curso de las sesiones se presentaron dos mociones; una por los diputados Aguilar, Jara y Góngora y otra por la delegación de Yucatán; relativa a la Jornada de ocho horas, al trabajo nocturno de las mujeres y de los niños y al descanso semanal, se refería la primera, y la segunda a la creación de

tribunales de Conciliación y Arbitraje semejantes a los que --
funcionaban en Yucatán.

La comisión a quien se turnó para su estudio el artículo quinto, integrada por el General Francisco J. Múgica y por los diputados Alberto Román, L. G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, lo presentó adicionado con el párrafo siguiente, tomado de la iniciativa de la diputación de Veracruz:

" La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibida el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres, se establece como obligatorio el descanso hebdomadario. " (3)

La parte final del artículo trajo como consecuencia arduas discusiones si se debía o no establecer en una Constitución el término de la jornada de trabajo. Según descubrimos catorce oradores se inscribieron, encontra, pero cabe hacer notar un fragmento del diputado Jara:

" Pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, las --
eminencias en general en materia de legislación, probablemente hasta encontrarán ridícula esta proposición; ¿ como va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de ocho horas al día; eso, según ellos, es imposible, eso, --
según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes; --

<p style="text-align: center;">TESIS CON FALLA DE ORIGEN</p>
--

pero precisamente esa tendencia, esa teoría, qué es lo — que ha hecho? Que nuestra Constitución, tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llaman los señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo... De ahí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna haya quedado como reliquias históricas. " (4)

En el discurso del diputado Jara late ya la crítica del — concepto formal de Constitución que debía limitarse a consignar los Derechos Naturales del Hombre y la Estructura del Estado — Individualista. Mas el primer concepto de los posteriores coloquios constituyentes que realmente vino a sobresalir fué el — del diputado Victoria, uno de los obreros que integraron el — constituyente y que dio la idea del artículo 123:

" Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión — un proyecto de reformas que se dice revolucionario, se dejen pasar las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas por las cabezas de los proletarios: — Allá, a lo lejos; vengo a manifestar mi incorformidad con el artículo quinto en la forma que lo presenta la comisión, así como con el proyecto del C. Primer Jefe, porque

<p style="text-align: center;">TESIS CON FALLA DE ORIGEN</p>
--

en ninguno de los documentos se trata del 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 dictamen para que vuelva a estudio de la comisión y dictamine sobre las bases constitucionalistas 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 de trabajo máxima, salario mínimo, descanso semanal, higigienización de talleres, fábricas y minas, convenios in-industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentas, seguros, indemnizaciones, etc." (5)

En el discurso de Victoria está claramente expuesto el — punto de vista que después predominó en el Constituyente y que fué asimismo adoptado por el Licenciado Macías al hablar en — nombre de Carranza, a saber, fijación de las bases conforme a las cuales debían legislar los Estados en materia de trabajo, bases que, en opinión de Victoria y sobre el particular se unificó el criterio del Congreso, eran indispensables, puesto que de no constar en la Constitución se corría el peligro de que -

los buenos propósitos de la revolución pasarán como las estrellas sobre la cabeza del proletariado.

Poco después terminó la sesión del 26 de diciembre de --- 1916, en lo que, por vez primera en el Constituyente, se abordó el problema obrero en toda su integridad y se pugnó, como se ha visto, por incluir en la Constitución un título sobre --- trabajo. Fueron inútiles en la realidad los intentos de los --- juristas para mantener la Constitución dentro de los límites --- formales que la doctrina le asignaba, pues la voz de la realidad, representada, entre otras, por la diputación de Yucatán, se dejó sentir e hizo posible la inclusión en la Carta Magna --- de las garantías sociales.

Al día siguiente... se reanudó el debate. La causa de la legislación del trabajo había ya triunfado y numerosos delegados hicieron uso de la palabra para pedir reformas y adiciones se habló de garantizar a los sindicatos, del derecho de huelga de implantar el salario mínimo, etc. Nuevamente se puso a discusión el artículo quinto en la sesión del 28 de diciembre y --- después de que hablaron algunos oradores, 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 transformo en el artículo 123.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las disposiciones sobre trabajo se encuentran contenidas, no sólo en el artículo 123, sino, además, en los artículos --- cuarto y quinto constitucionales; y a estos tres artículos hay que agregar el trece transitorio, que encierra importantes prevenciones. Nos referiremos a continuación a los textos actuales aclarando que sólo mencionare los principios más elementales -- de los textos constitucionales, y por último de los laborales que tienen mayor relevancia en nuestro derecho del trabajo. (6)

I.- LIBERTAD DE TRABAJO.- El artículo cuarto constitucional tiene el carácter de las garantías individuales y es, en -- esencia la reproducción del artículo incluido en la Constitu-- ción de 1857. Consagra, en consecuencia, el derecho del hombre a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito; libertad que sólo podrá yedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de ter-- cero o por resolución gubernativa, cuando se ofendan los de la sociedad.

La parte restante del artículo y el quinto, tratan de ga-- rantizar en forma efectiva esa libertad. En ellos se encuentra ya la idea del derecho del trabajo y es que, como vimos, se -- tuvo en un principio la intención de colocar en el artículo --

quinto las disposiciones sobre la materia. Ello no obstante y con excepción del párrafo final del artículo quinto, deben --- considerarse las reglas que en ellos se contienen como una derivación del principio individualista de la libertad de trabajo. Se dispuso en esos artículos:

- a) Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, si no es por resolución judicial;
- b) Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad y el relativo a determinados servicios públicos;
- c) No tiene eficacia alguna el contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre por causas del trabajo
- d) Carece, asimismo, de eficacia el convenio en el cual el hombre por causas de renuncia temporal o permanentemente a ejenciar determinadas profesiones, industrial o comercio;
- e) El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin que pueda exceder de un año en perjuicio del trabajador;
- f) La prestación del servicio no implicará, en ningún caso, la renuncia pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles, y
- g) La falta de cumplimiento del contrato de parte del trabaja-

dor sólo podrá extenderse a la correspondiente responsabilidad civil, sin que pueda hacerse coacción sobre su persona.

El artículo 13 transitorio fué un paso más en la liberación de las clases laborantes y tiene como antecedente la disposición similar contenida en las leyes del trabajo del Estado de Veracruz. En el artículo se declara que quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hubieran contraído los obreros hasta la fecha de promulgación de la Constitución con los patrones, sus familiares o intermediarios.

II.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.- El artículo 123 no define el contrato individual de trabajo, concretándose a una enumeración que no es limitativa, sino enunciativa y que comprende a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos. Deja pues, a la ley ordinaria, a la jurisprudencia y a la doctrina la determinación del concepto.

1.- Jornada de trabajo.- Son las fracciones I, II, IV, XI e inciso "a" de la XXVII las que reglamentan esta materia, — aparte de las que se ocupan de la misma cuestión respecto de los menores de edad y de las mujeres.

2.- Salario Mínimo.- La fracción VI consignó esta institución

ción que constituye una importante y limitada fuerza al patron por la explotación de que siendo era la clase trabajadora.

Por desgracia, el salario mínimo fué entendido como salario mínimo vital, olvidandose e este lo dispuesto en la Ley -- del trabajo de Yucatán.

3.- SALARIO MINIMO EN GENERAL.- Las reglas sobre el salario se encuentran diseminadas en varias fracciones del artículo 123;

a) Se dispone en la fracción X que el salario deberá paga rse en moneda de curso legal y que queda prohibido efectuar el pago con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo con que se pretenda substituir la moneda.

b) Tocante el plazo para el pago del salario, se dice en el inciso "c" de la fracción XXVII que no podrá exceder de una semana cuando se trate de jornaleros, término que recuerda el servicio por jornal del Código Civil y parece dar a entender - que se aplica a los trabajadores que tienen fijado salario di rio.

c) Respecto del lugar en que ha de hacerse el pago del -- salario, se previene en el inciso "d" de la misma fracción -- XXVII que no podrá efectuarse en los lugares de recreo, fondas, cafés, tabernas, cantinas o tiendas, cuando no se trate de em-

pleados de esos departamentos, lo que en el fondo es una medida de protección al salario.

4.- PROTECCION DEL SALARIO.- Las medidas de protección al salario, dispersas, en diferentes fracciones del artículo 123:

a) Es, ante todo, la protección frente al patrono, en cuyo grupo pueden incluirse desde luego las reglas sobre salario mínimo y sobre salario en general. Además de estas existen, la fracción "e" del apartado XXVII que prohibió el sistema conocido con el nombre de tiendas de raya; el inciso "f" de la misma fracción, que prohíbe retener el salario en concepto de multa, y la fracción XXIV, según la cual la responsabilidad de los -- trabajadores por deudas contraídas con el patrono no podrá --- exceder del salario de un mes.

b) Es en segundo lugar la protección frente a los acreedores del trabajador y del mismo patrono, al exceptuarse el -- salario mínimo de todo acto de embargo, compensación o descuento.

c) La protección frente a los acreedores del patrono, al establecerse, la fracción XXIII que los créditos en favor de -- los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o quiebra.

5.- PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES.- Se consignó en la -

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

fracción VI del artículo 123 el deracho de los obreros a percibir una participación en las utilidades de toda empresa agrícola, fabril o minera, términos que en realidad se refieren a todo trabajo económico.

6.- DESPIDO Y SEPARACION DE LOS TRABAJADORES.- En la -- fracción XXII se consignó una solución que aventajaba, con mucho, a la mayor parte de las legislaciones y cuya finalidad es garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

a) El patrono no podrá despedir a ningún trabajador sin -- causa justificada o por haber ingresado a una asociación o por haber tomado parte en una huelga lícita y si lo hace, queda -- obligado, a elección del trabajador, a reponerle en el empleo o a indemnizarle con el importe de tres meses de salarios.

b) El trabajador puede separarse del servicio por falta de probidad del patrono o cuando reciba malos tratamientos, -- sea en su persona, o en la de cónyuge, padres, hijos o hermanos ya provengan esos malos tratamientos del mismo patrono o de -- sus dependientes o familiares que obren con su consentimiento, teniendo derecho el trabajador a que se le indemnice igualmente, con el importe de tres meses de salario.

III.- ORGANIZACION COLECTIVA DEL TRABAJO.- Consignó el -- artículo 123 los derechos colectivos fundamentales:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

a) Asociación Profesional.- La fracción XVI reconoció --- expresamente el derecho, tanto de trabajadores como de patronos, de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones, profesionales, etc., haciendo posible cualquier forma de asociación de obreros o patronos.

b) Contrato Colectivo de Trabajo.- No existe en el artículo 123 disposición expresa sobre el particular, a pesar de lo cual es preciso concluir que se encuentra reconocida su validez, tanto porque el párrafo introductivo puede interpretarse en el sentido de que abarca tanto el contrato individual como al colectivo, porque, siendo la finalidad primordial de la asociación profesional y de la huelga la celebración de esa clase de contratos, no se comprende que el legislador hubiera --- otorgado a los trabajadores el derecho de asociarse y de declararse huelgas, si no pudieran por esos medios obtener la reglamentación colectiva del trabajo.

c) Huelga.- La fracción XVII consignó también el derecho de huelga. Esta, por virtud de esa fracción y al igual que --- ocurrió en la Constitución de Weimar, dejó de ser una cuestión de hecho para transformarse en un derecho de los trabajadores.

1.- Las huelgas sólo serán consideradas como un derecho, conforme a la fracción XVIII, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

armonizando los derechos del trabajador con los del Capital.

2.- En la misma fracción XVIII se dice que las huelgas de berán considerarse como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando las personas huelguistas pertenecen a los establecimientos o servicios - que dependen del gobierno. La interpretación gramatical de este párrafo ha contribuído también a la tesis de la huelga libre, olvidando con ello que los términos lícita, usado en el inciso anterior, e ilícito, empleado en éste, tiene en la fracción constitucional significados diversos.

3.- Cuando se trata de servicios publicos deberán los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

d) Paro.- La fracción XIX consagró un derecho más en favor de los trabajadores, superando en esta cuestión a todas -- las legislaciones del mundo, al restringir el derecho de los patrones para suspender el trabajo en sus negociaciones:

1.- Que el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite casteable,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.- Que el paro sea previamente aprobado por la Junta ---
Central de Conciliación y Arbitraje.

IV .- PREVISION SOCIAL.- La materia de previsión es muy -
amplia en nuestro artículo 123:

1.- Riesgos profesionales.- La fracción XIV del artículo
123 consagra, en términos amplísimos, la teoría del riesgo pro-
fesional, al disponer que los empresarios serán responsables -
de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesiona-
les de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de
la profesión o trabajo que ejecuten.

2.- Prevención de accidentes.- La fracción XV dice, que -
los patrones están obligados a adoptar las medidas adecuadas -
para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumen-
tos y materiales de trabajo, precepto que junto con los relati-
vos a higiene y seguridad, completa la teoría del riesgo profe-
sional.

3.- Higiene y seguridad.- De acuerdo con la misma fracción
XV el patrono está obligado, por una parte, a observar los pre-
ceptos legales sobre higiene y salubridad en los talleres y ---
negociaciones y, por otra, a organizar de tal manera el traba-
jo que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la
mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación.

4.- Seguro Social.- Se refiere a la fracción XXIX esta importante cuestión que tanto desarrollo ha encontrado en otros países y que actualmente ha tenido un gran desarrollo en el nuestro. El texto original sancionado por el Congreso de Querétaro difiere bastante del actual, pues mientras aquél se refiere claramente a un seguro potestativo, éste permite al legislador ordinario establecerlo con carácter obligatorio, lo que acusa un evidente progreso.

5.- Casas para obreros.- Las disposiciones sobre casas para obreros se encuentran contenidas en las fracciones XII y XXX; a) De acuerdo con la primera, están obligados los patronos de toda negociación agrícola, industrial, minera o de cualquiera otra especie, a proporcionar a los trabajadores casas cómodas e higiénicas, cuando las negociaciones estén fuera de las poblaciones o cuando, estan dentro, ocupen un número mayor de cien trabajadores. En ambos casos no podrán los patronos cobrar como renta una cantidad mayor del medio por ciento del valor catastral de las casas.

b) Conforme a la fracción XXX, se considerará de utilidad pública la formación de sociedades cooperativas para construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

V.- PROTECCION A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR.- El artículo 123 no se limitó a regular la prestación del servicio y a reconocer los derechos del proletariado como clase, sino que, además, contiene algunas disposiciones en beneficio de la familia de los trabajadores:

1.- La institución conocida con el nombre de patrimonio - de familia, quedó sancionado en la fracción XXVIII.

b.- La fracción XXIV, que contiene la prevención de que sólo el trabajador es responsable ante el patrono por las deudas que hubiere aquél contraído.

VI.- AUTORIDADES DEL TRABAJO.- El artículo 123 crea dos - autoridades, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fracción XX y las Comisiones Especiales para la fijación del salario y la participación de las utilidades, fracción IX; cada una de las cuales, en su integración responde a la división de la sociedad de clases, pues que son por una parte los obreros y por otra los patronos, como unidades y sin atender los obreros al número de cada uno de los grupos, quienes designen a sus miembros, completándose la integración de los tribunales de trabajo con los representantes del Poder Ejecutivo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tribunales de trabajo encargos de resolver los conflictos o diferencias entre -

el Capital y el Trabajo son independientes del Poder Ejecutivo (Judicial) y presentan una naturaleza compleja, que tiene un fin social, y en principio la de dirimir y equilibrar las fuerzas económicas, creadoras de la fuerza de producción. Y aquí nos referimos a lo dicho ya en el capítulo referente a la Ley de Yucatán, del general Alvarado, en relación a las autoridades del trabajo. (7)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C I T A S

CAPITULO CUARTO

- (1) Dr. Mario de la Cueva: "Revista Mexicana del Trabajo", -
núm. 3, tomo XV, 6a. época, México, 1968, pág. 35
- (2) Palavicini: " ¿ Cual fué el origen de la Constitución de
1917 ? ", Revista TODO, México, 1936.
- (3) Carlos L. Gracidas: "Esencia Imperativa del Artículo 123
Constitucional", México, 1948, pág. 40
- (4) Idem. pág. 42
- (5) Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1916-
1917, edic. de la Secretaria de Gobernación 1917.
- (6) Carlos L. Gracidas: op. cit., pág. 47
- (7) Dr. Mario de la Cueva: "Derecho Mexicano del Trabajo", -
México, 1938, pág. 116-117.

LA LEGISLACION DE LOS ESTADOS EN MATERIA LABORAL

La fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitu--
ción autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda
la República en materia de trabajo. Dos razones hicieron a los
Constituyentes cambiar de opinión, la creencia de que las neca
sidades de las distintas entidades federativas eran diversas y
exigían una diferente reglamentación, y la otra de que contra-
rriaba el sistema federal. Ambas consideraciones decidieron al
Constituyente a otorgar facultades legislativas tanto al Con--
greso como a las legislaturas de los Estados y a decir, en el
párrafo introductivo del artículo 123, que la reglamentación --
de las bases constitucionales debían hacerse tomando en cuenta
las necesidades de cada región.

La solución dada por el Constituyente fué benéfica, ya --
que todas las Legislaturas de los Estados expidieron en los --
años posteriores a 1918 las Leyes correspondientes; el Congre-
so de la Unión no pudo legislar pudo legislar para el Distrito
Federal y no porque siempre hubiera faltado intentos o proyec-
tos, sino, más bien, porque siempre intervinieron considera--
ciones de orden público. Por otra parte, en aquellos años se --
carecía de toda experiencia y se ignoraban las verdaderas con-

diciones de la República.

Era pues sencillo y práctico encomendar a los Estados la expedición de las leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que las de todo el país.

La legislación de los Estados se inició con la Ley de 14 de enero de 1918, expedida por el general Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz, Ley que fué completa por las disposiciones sobre riesgos de trabajo de 18 de junio de 1924. Fueron el modelo de todas las Leyes posteriores y sirvieron más de antecedentes a la Ley Federal del Trabajo de 1931. Le siguen en importancia las leyes de Yucatán de 2 de octubre de 1918 de Carrillo Puerto, y de 16 de septiembre de 1926 de Alvaro Torre D.

En el transcurso de esas dos fechas se promulgaron las -- leyes de casi todos los Estados. (L)

a) LA LEY DEL TRABAJO DE VERACRUZ.- A continuación se expresarán los puntos más sobresalientes de la Ley de Cándido -- Aguilar, que en manera importante, fué el modelo de todas las demás leyes de los Estados y que fué además el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Tiene la Ley el mismo corte de la Federal del Trabajo y -- fué de gran importancia al permitir el desenvolvimiento del --

derecho del trabajo y de la organización de la clase obrera.

1.- Campo de aplicación.- Excluyó de los beneficios a los trabajadores del estado. La Ley de Aguascalientes ordenaba al Departamento de Trabajo dictará disposiciones para los empleados públicos aprovechando la mayoría de las disposiciones, excluyendolos del derecho de huelga, de las acciones de separación por despido, etc., de las garantías otorgadas por la Constitución.

2.- Contrato individual de trabajo.- El artículo quinto definió el contrato como aquél en virtud del cual una persona llamado trabajador, presta a otra, llamado patrono, un trabajo personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria.

En el mismo título se fijaron las reglas generales sobre capacidad, formación del contrato, obligaciones de los contratantes, responsabilidad por la falta de cumplimiento de las obligaciones contractuales o legales, causas justificadas de terminación, etc.

3.- Salario.- La Ley reprodujo los preceptos constitucionales y reglamentó, desde luego, la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo, facilitando la realización de esta importante garantía.

4.- Participación en las Utilidades.- La exposición de motivos reconoció la dificultad que presenta la reglamentación del mandato constitucional:

" Sería preciso un laborioso estudio de las condiciones de las empresas para fijar el monto de las utilidades y la justa participación que en él corresponda a los obreros."

En la Ley del 5 de Julio de 1921, ordenó la integración anual de las comisiones respectivas, fijó el procedimiento que deberían seguir y consignó tres reglas fundamentales:

a.- El artículo 27 definió las utilidades como la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la amortización del capital invertido.

b.- En el artículo 30 se dispuso que el tanto por ciento que a los obreros correspondería nunca sería menor del diez, y

c.- En el artículo 31 se estableció, finalmente, que las utilidades se repartirían entre los trabajadores en proporción a los salarios que hubieren percibido.

5.- Contratos especiales.- La Ley reglamentó, como contratos especiales, el trabajo agrícola, el de los domésticos, el de los empleados y el de los aprendices.

6.- Trabajo de las mujeres y del menor de edad.- Los artículos 85 a 93 se ocupan de esta materia. Con relación a --

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

las leyes anteriores se encuentra ya la definición de las labores que se consideran insalubres y peligrosas, definiciones que pasaron a la legislación vigente.

El artículo 91 modificó la regla contenida en la fracción V del artículo 123 constitucional, disponiendo que las mujeres gozarían de ocho semanas de descanso, cuatro antes y cuatro - después del parto, disfrutando, durante ese tiempo, de la mitad de su salario.

7.- Asociación Profesional.- El artículo 142 de la Ley de fine al sindicato como la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio desarrollo y defensa de sus intereses comunes, definición que corresponde al sindicato gremial. No es sino en la Ley de Tamaulipas de 6 de junio de 1925 donde se habla del sindicato de industria, como el constituido por trabajadores de varias profesiones y oficios que contribuyan a la preparación y explotación de un mismo producto, concepto que hace pensar en el actual sindicato de empresa.

8.- Contrato Colectivo de Trabajo.- Establece el artículo 21 de la Ley que el contrato de trabajo puede celebrarse individual o colectivamente y se define éste como el que celebra -

una persona, empresa o entidad jurídica con una agrupación de trabajadores legalmente reconocida. El contrato colectivo debía celebrarse por escrito y únicamente las agrupaciones obreras legalmente reconocidas podían pactarlo con el patrono.

En la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco de 3 de agosto de 1923, en su artículo 111 define un poco más el concepto: El contrato colectivo es la convención celebrada por los sindicatos o confederaciones de obreros con un patrono, con un sindicato o con una confederación de patronos, a fin de someterlo a las mismas reglas y responsabilidades de los contratos individuales de trabajo, definición que aunque imperfecta, sobre si es la relacionada con el artículo 117 de la misma ley, según el cual quedaban obligados por el contrato colectivo todos los miembros de las agrupaciones, trabajadores miembros de un sindicato o patrono miembros también de una agrupación o patrono que lo hubieren celebrado; obrece ya los caracteres fundamentales del contrato.

9.- Huelga.- Existen sobre el particular dos disposiciones de importancia:

a.- Se refiere una a la reglamentación de la primera parte de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional. En el artículo 154 se manifiesta: La huelga puede tener por objeto: primero; obligar al patrono a que cumpla con las obligaciones

que le impone el contrato de trabajo.

segundo; obtener la modificación del contrato de trabajo en -- beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o per judicial a sus intereses, y
tercer; apoyar otra huelga lícita.

b.- Consiste la segunda disposición en el establecimiento del arbitraje obligatorio para decidir los conflictos a que -- dieran lugar las huelgas.

10.- Derecho Internacional.- La Ley del 15 de enero de -- 1925 previno, al modificar la fracción II del artículo 33 de -- la Ley del Trabajo, que los patronos estaban obligados a emple ar en sus negociaciones, por lo menos, un ochenta por ciento -- de trabajadores mexicanos.

11.- Riesgos Profesionales.- La Ley no consignó sino algu nas disposiciones, dejando a una ley especial el cuidado de re glamentar apliamente la materia, lo que se hizo en 18 de junio de 1924.

12.- Autoridades de Trabajo.- Siguiendo el modelo de Yuca tán, se crearon las Juntas Municipales de Conciliación y la -- Central de Conciliación y Arbitraje, las primeras como acciden tales, en la misma forma que funcionaban en la Ley Federal, y la segunda como permanente. Respecto del procedimiento se esta blecieron dos períodos, el de investigación, en el que las ---

partes podían ofrecer todas las pruebas que estimaren convenientes y el de conciliación y arbitraje, según que el negocio se tramitará ante la Junta Municipal o la Central. (2)

Las demás legislaciones de los Estados siguieron los lineamientos de la Ley de Veracruz, en caso todos sus aspectos, salvo por pequeñas modificaciones, pero en esencia eran la misma protección, y buscaban el objetivo del equilibrio entre los factores de la producción, además de mantener un orden social, que hiciera posible la dignidad y libertad de la parte obrera, para el mejor desarrollo de sus funciones.

LA LEGISLACION DEL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES

Expondré los diversos proyectos de Leyes del Trabajo del Congreso de la Unión, limitándolos a los escasos proyectos que se adoptaron en el Distrito y Territorios Federales.

a.- En 27 de noviembre de 1917 se promulgó por Venustiano Carranza una Ley sobre la forma de integrar las Juntas de Conciliación y las medidas que debían adoptarse en los casos de paro ilícito. (la manera tripartita).

b.- En 20 de diciembre del mismo año de 1919 se promulgó un decreto reglamentando el descanso para todos los trabajado-

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

res, señalo en el artículo tercero tal cantidad de excepciones que prácticamente lo hizo nugatorio.

c.- En 18 de diciembre de 1925 se promulgó una ley reglamentaria del artículo cuarto constitucional en lo relativo a libertad de trabajo.

d.- En 8 de marzo de 1926 se promulgó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

La organización y funcionamiento de estos tribunales eran en esencia parecidos al sistema vigente, con las peculiaridades de la época.

c.- Finalmente, en 21 de septiembre de 1927 se promulgó un decreto reglamentario de la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales del Distrito Federal, que fijó las horas de entrada y salida y señaló un descanso al mediodía, no computable dentro de la jornada.

LOS ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El 31 de agosto de 1929 se modificó la fracción X del artículo 73 de la Constitución, dándose al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo.

En ese mismo año se formuló un proyecto de Código Federal de Trabajo por una comisión formada por los licenciados Enri-

que Delhumeau, Praxides Balboa y Alfredo Iñarritu, conocido -- como proyecto Portes Gil, del nombre del entonces Presidente - de la República.

1.- PROYECTO PORTES GIL

Fué el antecedente directo de la actual Ley Federal del - Trabajo (1931), y a continuación mencionaremos algunos puntos de diferencia con dicha ley:

a.- El Estado Patrono.- Decía el artículo tercero del pro- yecto: Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código todos los trabajadores y los patrones, inclusive el Estado, -- cuando tengan el carácter de patrono. Se considera que el Estado asume ese carácter cuando tiene a su cargo empresas o servi- cios que pueden ser desempeñados por particulares.

En la Exposición de Motivos se fundó la medida diciéndose en términos generales, que si bien no era posible extender a - todos los trabajadores y empleados del Estado los beneficios - del artículo 123, porque ello podría ocasionar la paralización de las actividades públicas, porque en ocasiones la naturaleza del servicio no afectaba la vida del Estado y sí, en cambio, - esos servidores estaban colocados en condiciones idénticas a - las de los trabajadores de empresas privadas. Se agregó que la fracción XVIII del artículo 123 indicaba que en determinados - casos los trabajadores del Estado no se diferenciaban de los -

demás, por lo que una recta interpretación de esa fracción --- llevaba a la selución apuntada.

b.- Contrato de Trabajo.- Consideró el proyecto que existían cuatro contratos de trabajo, el individual, el de equipo, el colectivo, aun cuando de éste se dijo que no era propiamente un contrato, y el contrato-ley.

1.- El artículo 70 definió el contrato colectivo como el convenio que celebra entre uno o varios patrones o uno a varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, estableciendo las condiciones o bases conforme a las cuales deben pactarse los contratos individuales de trabajo, definición que es la reproducción del concepto europeo de contrato normativo.

2.- El contrato-ley es el mismo que se encuentra reglamentado en los artículos 58 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

c.- Trabajo del campo.-Entre dichos contratos se encontraban las relaciones que existía en el de aparcería, relaciones entre estos trabajadores y los dueños de fincas rústicas.

d.- Contratos Especiales.- Se reglamentaron en el proyecto, además del trabajo del campo, el minero, el farrocarrilero el trabajo a domicilio y el de los aprendices, disposiciones - que en su mayor parte pasaron a la legislación.

e.- Asociación Profesional.- Se señaló en la Exposición - de Motivos, como uno de los principales principios básicos del Código, la tendencia sindicalista en que se había inspirado.

Se reconoció en el proyecto dos clases de asociaciones -- profesionales, el sindicato gremial y el de industria, enten-- diéndose por éste el que se llama de empresa y exigió, para -- que se les considerará legalmente constituidos, el que conta-- ran con la mayoría de trabajadores de la profesión en el Muni-- cipio en que se formara el sindicato gremial o con la mayoría de los trabajadores de la empresa, cuando el sindicato fuere - industrial.

f.- Huelga.- Respecto a la huelga, volvió a imperar la va guedad del texto constitucional. Lo importante es que se consi gnó el arbitraje obligatorio, bien que sustentándose la tesis de que no era sino un arbitraje semiobligatorio. Declarada una huelga, debían las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir el conflicto en cuanto al fondo, salvo la libertad de las par-- tes, patrono o trabajadores, de no someterse al arbitraje, en cuyo caso debía proceder la Junta en los términos de la frac-- ción XXI del artículo 123 constitucional, esto es, a dar por - terminados los contratos de trabajo y, si la negativa procedía del patrono, a condenarle al pago de las respectivas indemniza ciones.

g.- Riesgos Profesionales.- Se estableció en el proyecto el mismo sistema de la ley vigente, aunque aumentando las indemnizaciones, en los casos de incapacidad permanente total, al importe de cuatro años de salario. (3)

2.- EL PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO.

El proyecto Portes Gil fué objeto de numerosas críticas - al ser discutido en el Congreso y la oposición que encontró - entre las agrupaciones de trabajadores y aún de los patronos - hizo que fuera retirado. Dos años después, en 1931, se celebró en la Secretaria de Industria una convención obrero-patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el Proyecto Portes Gil y - formular uno nuevo, en cuyas ideas sirvieron para reformar y redactar acargo de Eduardo Suárez. Aprobado por el Presidente de la República, ingeniero Ortiz Rubio, fué enviado al Congreso, el que, con algunas modificaciones, lo aprobó a principios de agosto de 1931.

3.- LEYES EXPEDIDAS POR EL CONGRESO FEDERAL.

a.- Durante los años de 1929 a 1931, el Congreso de la --

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Unión conoció y discutió dos proyectos de Ley del Trabajo. El 18 de agosto de 1931 aprobó la Ley Federal del Trabajo: la Ley comprende un título preliminar, que se ocupa de los principios y conceptos generales y los capítulos siguientes: concepto, requisitos de validez y efectos de las relaciones individuales de trabajo. Jornadas y descansos. Salario, sus formas, su protección y salarios mínimos. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Derechos y obligaciones de trabajadores y patronos. Modificación, suspensiones, rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo. Reglamentos especiales: servicio doméstico, trabajo en el mar y vías navegables, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarriles, trabajo en el campo, pequeña industria, industria familiar y trabajo a domicilio. Reglamentación del aprendizaje. Trabajo de las mujeres y de los menores de edad. Colocación y educación de los trabajadores. Casas para obreros. Higiene y seguridad de los centros de trabajadores y patronos. Riesgos del trabajo. Sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patronos. Coalición, huelga y paros. Contratos colectivos de Trabajo. Autoridades de Trabajo. Derecho Procesal del Trabajo.

b.- La otra Ley es la creadora del Instituto Mexicano del Seguro Social. A partir del año de 1921 se efectuaron diversas

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

gestiones encaminadas a la organización de los seguros sociales obligatorios, pero fue hasta el 19 de enero de 1943 que se publicó la Ley respectiva.

c.- La Declaración de Derechos de los Servidores del Estado obligó al Congreso Federal a dictar las leyes que le hicieran efectivos sus derechos. El 30 de diciembre de 1959 se publicó la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que completó las instituciones de la Seguridad Social.

d.- En el mes de diciembre de 1963, el Presidente López Mateos envió al Congreso de la Unión un proyecto de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que fue aprobado con algunas modificaciones, substituyendo al Estatuto de 1944.

La legislación del trabajo se completa con los numerosos reglamentos, federales y locales, que han sido expedidos por los Ejecutivos de la Federación y de los Estados y que la seguridad social, a su vez, prolonga sus disposiciones en los reglamentos federales.

La presencia de la Declaración de Derechos y de las Leyes mencionadas, reclaman la distribución de su contenido, particularmente en el campo del derecho del trabajo. La primera parte de éste se forma con los principios, normas e instituciones —

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que se dirigen directamente a la defensa de la persona del trabajador. Son las disposiciones que se proponen realizar inmediatamente la finalidad suprema del estatuto laboral; normas que ordenan que el trabajo se preste en condiciones de seguridad y salud para el obrero y que se le pague una retribución proporcionada a la importancia del servicio y a las necesidades del hombre y de la familia. La doctrina mexicana considerará a estos principios como la esencia o el núcleo fundamental del derecho del trabajo y los reúne dentro de la denominación de derecho individual del trabajo.

Estas normas, principios e instituciones, constituyen lo eterno del derecho del trabajo, pues su finalidad consiste en convertir en realidad el derecho del hombre a conducir una existencia que sea digna del ser humano; su carácter perenne deriva de que su valor es independiente de cualquier credo político, económico o social; de ahí que su finalidad suprema habrá de respetarse por todos los sistemas que arranquen del hombre como valor supremo de la vida social.

La segunda parte del derecho del trabajo se compone de los principios, instituciones y normas, que se proponen hacer posible el nacimiento y la efectividad de la parte nuclear o substancial. Sin duda, la finalidad última de esta parte es asimismo la persona humana, pero se trata de una finalidad me-

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

diata, toda vez que su propósito inicial es crear las condiciones de prestación de los servicios.

El derecho individual del trabajo es un derecho para el hombre, en tanto las normas que ahora se considera son un derecho para el derecho. La envoltura protectora, a su vez, se divide: primeramente encontramos las normas que encomiendan a las clases sociales la formación y una garantía de afectividad del derecho individual del trabajo, y en segundo lugar, las reglas que ponen a cargo del Estado esos mismos propósitos. La Declaración de Derechos, fiel a la concepción democrática y a la idea de la libertad, quiso que los trabajadores y patronos sean los que regulen primero y libremente sus relaciones: de ahí la primera parte de la envoltura protectora, bautizada por la doctrina con el título de Derecho Colectivo del Trabajo. La declaración, sin embargo, abandonó la posición abstencionista preconizada por el liberalismo económico y decidió que el Estado interviniera entre los trabajadores y patronos, ya para ayudarles a resolver amistosa o conciliatoriamente sus diferencias, ya para ayudarles a resolver sus problemas, imponiendo autoritariamente soluciones o decidir, cuando concurren determinadas circunstancias, los conflictos que no se solucionaron por los interesados; esta envoltura comprende las normas que estructuran la organización y determinación del funcionamiento

de las autoridades del trabajo y las que forman el derecho --- procesal del trabajo.

Así con el correr de los años y de la creación de leyes, reglamentos y decretos fué creciendo la protección del trabajador en relación con la prestación de sus servicios y de los - derechos que le corresponden dentro de la empresa o establecimiento, por tanto, las leyes de carácter social humanizaron la relación obrero-patronal.

A continuación mencionare algunos principios consignados en la ley Federal del Trabajo de 1970 y realizare algunos comentarios en relación a las reformas de la Ley Federal de 1981, - que en esencia son normas de carácter procesal que tienen como finalidad la agilidad y rapidez del proceso laboral y vaya en beneficio de la clase obrera, para solucionar con prontitud -- los problemas obrero-patronales.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN****EXPOSICION DE PRINCIPIOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
DE 1970.**

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se inicia, además de señalar su observancia general en toda la República y que - rige únicamente las relaciones de trabajo comprendidas en el - apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, con una de- claración sobre que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre tra- bajadores y patrones. Que el trabajador que desarrollo deter- minada actividad se debe considerar como un derecho a trabajar y con su corelativa obligación social. No es artículo de comer- cio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia y que no podrán establecerse distinciones entre los -- trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Las disposiciones de la nueva Ley (1970) son de orden - público, lo cual quiere decir que los trabajadores no podrán - renunciar a sus derechos, beneficios y prerrogativas.

En dicha Ley se señalan con claridad cuáles son las fuen- tes del derecho del trabajo; debe recordarse que durante el --

siglo pasado, el derecho laboral formaba parte del derecho --- civil y mercantil, pero por lo que se refiere a México, a partir de la promulgación de la Constitución de 1917, se independiza de estos y toda la legislación laboral deriva del artículo 123 constitucional. Por eso la Ley establece que se reconocen como fuentes del derecho del trabajo, la Constitución, las leyes del trabajo y sus reglamentos, los tratados internacionales aprobados, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo - 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Siempre que se trate de interpretar las normas de trabajo deberá tenerse en consideración que las normas de trabajo tienen a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos; que el trabajo es un derecho y un deber social.

Durante muchos años se ha discutido sobre la naturaleza - de la relación que existe entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La más antigua de las teorías sostiene que esta relación sólo puede derivar de un acuerdo de voluntades, de un contrato. Una teoría moderna asegura que en derecho del trabajo basta el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que lo origino, para que se ---

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

establezca una relación de trabajo protegida por el derecho --
laboral, derecho que propone garantizar la vida y la salud del
trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, a diferen--
cia del contrato que tiene por objeto el intercambio de presta--
ciones entre el trabajador y el patrón.

La Ley tomó como base la idea de la relación de trabajo,
definiendola como la prestación de un servicio personal subor--
dinado, mediante el pago de un salario, independientemente del
acto que le dio origen. Sin embargo, mantuvo también la idea -
del contrato individual del trabajo, al que defino, cualquie--
ra que sea su forma o denominación, como aquél por virtud del
cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo perso--
nal subordinado, mediante el pago de un salario. Para disipar
cualquier duda, la Ley recalca que la prestación de un traba--
jo y el contrato celebrado producen los mismos efectos y que se
presumen la existencia del contrato y de la relación de traba--
jo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Es de observarse que tanto el concepto de relación de tra--
bajo como el de contrato individual de trabajo incluyen el tér--
mino subordinación, que distingue las relaciones regidas por -
el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por
otros ordenamientos jurídicos, y que por subordinación debe --

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

entenderse, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual aquél está obligado en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por éste para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Podría decirse que el contenido de la Ley es en esencia semejante a la Ley de 1931 en cada uno de sus lineamientos, sólo que las prerrogativas y los derechos ofrecidos al trabajador fueron aumentados, para procurarle una vida más digna y acorde a sus necesidades; modificó de manera importante las normas adjetivas, para agilizar y activar las controversias existentes entre trabajadores y patronos. Igualmente hizo valer los derechos de los trabajadores con más energía y con normas que de una manera u otra podían hacer coacción a los incumplidos, y así tratar de equilibrar la cuestión social. Además debe hacerse notar que fué ampliado el capítulo de Trabajos Especiales, agregando por ejemplo a los trabajadores de Confianza que analizaremos por sus normas peculiares en unos capítulos posteriores.

En cuanto a la Ley vigente de 1980, en su parte d^ogmatica no tuvo cambios de mucha relevancia, pero lo contrario ocurrió con su parte sustantiva, ya que la Iniciativa presentada por -

el Lic. José López Portillo, tiene como principio fundamental acelerar y activar con trámites expeditos los problemas planteados en el ámbito laboral, por principio de justicia social hacia la parte trabajadora, para que sus derechos no tengan -- retraso en cumplirse y en respetarsele tal como lo manifiesta la Ley. Podría decir que el largo camino de esfuerzos realizados por las personas encargados de realizar las normas laborales, para protección de la clase trabajadora, a encontrado en la realidad un triunfo objetivo respaldado por el pueblo y por el Estado; todo de manera armonica, para tratar de conseguir - un equilibrio social entre las fuerzas de la producción, trabajadores y patrone; por tal motivo podría decir sin duda que el - derecho del trabajo es un derecho de carácter social, que garantiza precisamente eso, el orden social.

Como manifieste el derecho del trabajo nació principalmente en el seno del Estado, los esfuerzos humanos fueron realizados por pensadores que tenían en sus manos la fuerza para tratar de hacer cumplir determinados lineamientos de justicia en favor una clase desprotegida; cuestión que fué tomando relevancia en la consciencia social del mexicano y con la libertad consignada en la Constitución, pudieron ellos manifestar que es lo que les correspondía y ha que tenían derecho.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C I T A S

CAPITULO QUINTO

- (1) Dr. Mario de la Cueva: "Derecho Mexicano del Trabajo", -
México, 1938, pág. 127-128
- (2) Idem., pág. 128-133
- (3) Idem., pág. 142-145.

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION

Después de haber expuesto a grandes rasgos los antecedentes de las leyes del trabajo en México, de haber visto como -- fué surgiendo la Ley del Trabajo, para tratar de equilibrar el orden social, de las luchas internas libradas por los pensadores para tratar de elevar a nivel constitucional los derechos sociales de los trabajadores frente a los patrones, después de haber recorrido un gran número de esfuerzos jurídicos de carácter laboral que encierran el esfuerzo de perfeccionar día a -- día las normas de trabajo y tratar de hacer una realidad social más justa y equilibrada; trataré de exponer los lineamientos esenciales de los trabajadores de confianza que se consideran así por la jerarquía de conocimientos y actitudes o por -- las actividades que desarrollan dentro de la empresa o establecimiento. Nos llama la atención sobre manera dicha categoría -- de trabajadores, porque en la práctica incluso se les llega a confundir como patrones o representantes del patrón y a la luz de la Ley Federal del Trabajo parecen estar en algunos de sus derechos en comparación con los demás trabajadores en desigual de circunstancias. Matiz que despierta curiosidad e incluso --

dudas en ocasiones; para tratar de dirimir quienes son trabajadores de confianza, en el sentido legal, jurisprudencial, doctrinal y en la manera propia de un servidor. Por tanto, en este estudio tratamos de abarcar todos los puntos antes descritos para tratar de llegar a conclusiones que nos parece son las más justas y equitativas que se pueden aplicar a este tipo de trabajadores, para poder continuar en un equilibrio armonico entre todos los componentes de la fuerza trabajo y fuerza capital.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TRABAJADORES DE CONFIANZA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANTECEDENTES

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 aparecen varias veces mencionados: en el artículo 4, de dicha ley, después de -- hacer la definición del patrón, se manifestaba quienes son representantes, que de una manera u otra ejercían facultades generales del patrón, y así por ejemplo se citan a los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan -- actos de administración sin que ello se pueda considerar como un concepto de dichos trabajadores, ya que ello realmente es -- difícil comparar a dichas personas con los trabajadores de confianza, porque de una manera u otra los representantes del patrón ejercen facultades por conducto de un mandato, que se asemeja al civil, realizan actos por cuenta de otro, en nombre de otro; además como lo manifiesta la Ley de 1970, consignéado ya en el precepto de 1980, "... los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados REPRESENTANTES DEL PATRON Y EN TAL SENTIDO LO OBLIGAN EN SUS RELACIONES CON LOS TRABAJADORES". De lo anteriormente ex--

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

puesto podría decirse que dichas personas en estricto sentido poseen una dualidad de funciones, ya que por una parte son trabajadores frente a la empresa y por otra son representantes -- del patrón frente a sus subordinados. Pero independientemente de esto, la jerarquía interna dentro de las empresas, hace pensar que toda persona que no ejerza, determinadas funciones pueden ser trabajadores sin ninguna distinción, y que sus labores están reguladas sin excepción por la Ley Federal del Trabajo, sin modalidad alguna; pero cuando su relación jurídica laboral manifiesta determinadas peculiaridades frente a la Ley, y que además ejerzan determinadas funciones, deben considerarse como otra categoría de trabajadores, que independientemente que la Ley les conserve lo mínimo a lo que tienen derecho, éstos tienen normas jurídicas diferentes a los demás trabajadores que laboran dentro de la empresa.

En realidad la legislación de 1931 sólo se refería expresamente a ellos en sus artículo 48 y 126 fracción X, y que textualmente manifestaban lo siguiente:

Artículo 48: "Las estipulaciones del contrato colectivo -- se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo ha--yan celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a -- las personas que desempeñen puestos de dirección y de ins

pección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la em presa".

Artículo 126: "El contrato de trabajo terminará...fracción X.- Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigil cia; más si había sido promovido de un puesto de escala-- fón en las empresas en que éste existe, volverá a él, sal vo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza, solicite volver a su empleo antiguo"

El Dr. Baltasar Cavazos F. manifiesta al respecto que:
"... el artículo 48 parecía referirse a los empleados de confianza como a trabajadores distintos de las personas -- que desempeñan puestos de dirección o de inspección de -- las labores y por contra la fracción X del artículo 126 -- parecía confundir a los empleados de confianza precisamen -- te con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigil ancia." (1)

Esta aseveración llevo a los tribunales y a la Suprema -- Corte de Justicia de la Nación, quien resolvió en algunas eje-

cutorias que los "Empleados de confianza eran los que inter---venían en la dirección y vigilancia de una negociación y que - en cierto modo substituyen al patrón en algunas de las funciones propias de éste" (Tesis 62, Loysa y Manuel, Apéndice al - Semanario Judicial de la Federación)

Una consulta realizada por el Sindicato Mexicano de Electricistas al antiguo Departamento del Trabajo sustentó la tesis: "La calidad de profesionista no da, por si 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 las labores o de trabajos personales del patrón."

A este respecto, el Lic. J. Jesús Cruz Manjarrez (Situación jurídica de los empleados de confianza, México 1955) dice: "...estas disposiciones de la Ley, cuyo antecedente inmediato se encuentra en el proyecto formulado por la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo (1929), tiene su apoyo en el proyecto de convención aprobado en 1919 por - la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Washington, E.U.A." Y así lo hace ver nuestro más alto tri-

T. J. CRUZ MANJARREZ
FALLA DE ORIGEN

bunal en el amparo directo 2/38/2da. de la Cía. Mexicana del -
Petróleo "El Aguila, S.A.", y sostuvo lo siguiente:

"El concepto de empleado de confianza fue utilizado por -
vez primera en el proyecto sobre jornada de trabajo pre-
sentado a la Conferencia de la Organización Internacional
del Trabajo, que se celebró en la Ciudad de Washington en
el año de 1919, que fué adoptado más tarde por la Legisla-
ción belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los
artículos 4, 48 y 126 fracción X, de la Ley Federal del -
Trabajo de 1931, en el proyecto presentado a la Conferen-
cia... se decía que la jornada de ocho horas no sería apli-
cable a los empleados que desempeñaran puestos de confian-
za, de dirección o administración, pero en el debate se -
aclaró el alcance de ese artículo, por haberse visto que
de dar una interpretación gramatical a sus términos, resu-
ltaría que la mayor parte de los trabajadores serían de -
confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de di-
rección con respecto a los operarios que se encuentran ba-
jo sus órdenes: se sostuvo desde entonces que los emple-
dos que por razón de funciones tenían a su cargo la mar-
cha y el destino general de la negociación o aquéllos que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

también, por razón de sus funciones tenían a su cargo los secretos de la empresa..., por tanto, el término empleado de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada circunstancia, por lo que si la Junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimándolos indispensables para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el Laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los artículos respectivos."

A este respecto el Dr. Mario de la Cueva manifestó que:

"...debe hablarse de empleado de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de su establecimiento o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores..." (2)

Para el tratadista J. Jesús Castorena, llegó a opinar: ..

"...la relación entre la empresa y su personal de confianza configura un mandato y no un contrato de trabajo, tomado en consideración que los actos de servicio lleva a cabo el mandatario sirven al objeto del contrato, mientras

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

que los del trabajador son el objeto de la relación jurídica." (3) Esta tesis aparentemente explicable, para su tiempo, no parece justa, puesto que existen personas que realizan actos al servicio del patrón, sin ser sus representantes en el sentido de tener un mandato de él y que son considerados como de confianza; además de que la relación es completamente opuesta a la naturaleza del mandato

Como puede observarse durante la vigencia de la Ley del Trabajo de 1931, no se impuso o recogió un concepto o definición sobre los trabajadores de confianza, y sólo se pusieron de manifiesto las ideas doctrinales y las experiencias efectuadas durante la práctica; ideas que tomo sobre todo la jurisprudencia para tratar de dirimir las cuestiones que se presentaban en la realidad, ya que la obscuridad de la Ley e incluso sus preceptos contradictorios hicieron que esta categoría de trabajadores solicitarán de las Juntas una aplicabilidad justa y equitativa de las normas al juzgar un caso de este especie.

En capítulos posteriores dare las formulas acogidas por los sindicatos en relación a los trabajadores de confianza al realizarse el contrato colectivo. Igualmente realizaré un análisis de la estructura de su concepto.

- A) EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY DE 1970
- B) PRINCIPIOS ESTABLECIDOS EN LA LEY DE 1970

A) EXPOSICION DE MOTIVOS

La imprecisión de la Ley y las dificultades de la doctrina y la jurisprudencia, están determinadas, en buena medida, -- por los antecedentes doctrinales y legislativos que se tuvieron en cuenta para elaborar la Ley Del Trabajo; los contratos colectivos mexicanos, a fin de resolver el problema planteado por los artículo de la Ley Laboral de 1931, adoptaron la práctica de hacer una enumeración de los puestos que en la empresa o empresas en donde se aplicaba éste y quienes debían considerarse trabajadores de confianza.

Estudiando estos problemas la comisión encargada de realizar la Ley Federal del Trabajo de 1970, consideró las ideas -- generales de la jurisprudencia y de la doctrina y analizó algunos de los más importantes contratos colectivos. los resultados a que llegó son los siguientes:

- 1.- Los empleados de confianza son trabajadores, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que se determinan en el mismo proyecto.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

- 2.- El concepto de empleado de confianza es unitario, lo que significa que constituyen una categoría general dentro de la que están diversos grupos de personas.
- 3.- La comisión no juzgó conveniente incluir en un precepto una definición del concepto, pues las definiciones son siempre peligrosas y en caso particular podría resultar demasiado amplia o, por el contrario, exageradamente estrecha. Una fórmula bastante difundida en la doctrina expresa que son empleados de confianza los trabajadores que se relacionan en forma inmediata y directa con la vida misma de la empresa, con sus intereses, con la realización de sus fines, con la dirección, administración y vigilancia generales, con la seguridad de los establecimientos, con el orden que debe existir entre los trabajadores, con la guarda de los secretos de fabricación y con el manejo de sus fondos. La comisión consideró que esta fórmula puede aceptarse como una guía doctrinal o jurisprudencial, pero que no convenía llevarla a la ley.
- 4.- El artículo 8 del proyecto, señala los criterios generales para determinar cuales son los cargos o puestos de confianza. La enumeración no es limitativa, sino enunciativa y para hacerla se tomaron en consideración, tanto el

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

concepto general antes mencionado, cuanto las ideas contenidas en nuestros contratos colectivos.

De lo anteriormente expuesto podemos afirmar que la categoría de "empleo de confianza" no depende de la voluntad de las partes, trabajador o patrono, sino de la naturaleza del servicio que se presta, de tal manera que cuando exista duda respecto a si un trabajador es empleado de confianza por no estar el caso incluido en las fracciones del artículo 8, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán decidir el caso, teniendo en cuenta la idea general y aplicando analógicamente las fracciones del artículo 8.

El artículo 8, del proyecto contiene las ideas y normas para la determinación del concepto, "empleado de confianza", estas personas son trabajadores, pero en razón de sus funciones, están sometidas a algunas normas particulares, las más importantes de las cuales son las siguientes:

1.- El proyecto se propuso respetar, hasta donde es posible, el principio de igualdad; a este fin, se dice en el artículo 184 que las condiciones de trabajo de los empleados de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan y que no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos iguales dentro de la empresa.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

2.- El artículo 185 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los empleados de confianza y los demás -- trabajadores de la empresa; los trabajadores de que ahora nos ocupamos no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, si serán tomados en consideración en los recuentos que se efectuen para la determinación de la mayoría en el caso de huelga. Los trabajadores han sostenido, de manera invariable, que no conviene que los trabajadores de confianza -- formen parte de su sindicato, pues si éstos son organismos que estudian y defienden los intereses obreros frentes a los empresarios, parece natural que los empleados de confianza permanezcan al margen de las luchas sindicales. Por las mismas razones se excluyen a los empleados de confianza de los recuentos en los casos de huelga; los empleados de confianza están estrechamente vinculados a la marcha general de la empresa.

3.- En el artículo 186 se ocupa de la aplicación del contrato colectivo a los empleados de confianza. En él se previene que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo se extienden al personal de confianza, salvo disposición en contrario, consignada en el mismo contrato. Para dictar esta norma, la Comisión tomó en consideración que las condiciones colectivas de trabajo se aplican, por regla general, a los empleados de confianza, pero como es posible que en los contra

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

tos individuales de este personal se establezcan condiciones - distintas, con la limitación ya indicada de que no deberán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes, el artículo 186 permite que en el contrato colectivo se establezcan expresamente la no aplicabilidad de su contenido.

4.- Uno de los aspectos que caracteriza la posición de -- los empleados de confianza dentro de las empresas, se refiere a su designación y, especialmente, a la rescisión y terminación de la relación jurídica. En cuanto a la primera cuestión, normalmente, los empleados de confianza son designados por la empresa, si bien en algunos contratos colectivos se obligan los empresarios, en relación con puestos determinados, a seleccionar a los empleados de confianza entre el personal que ya preste sus servicios en la empresa. El proyecto respeta esta situación. Respecto a la segunda de las situaciones, conviene decir que la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sido variable: en algunas ejecutorias, sostuvo el -- criterio de que la confianza es un dato subjetivo, por lo que el empresario estaba facultado para poner fin a la relación de trabajo en el instante mismo en que perdiera la confianza en -- el trabajador; se dice también en esas ejecutorias que el empresario no está obligado a aducir las razones de la pérdida de

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

la confianza. En otras ejecutorias, afirmó la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación que los empleados de confianza son -- trabajadores y que, en consecuencia, están protegidos por las disposiciones del artículo 123, inciso "A", de la Constitución si bien reconoció que esa protección está subordinada a los -- caracteres particulares de la categoría, "empleado de confianza"; se continúa diciendo en las ejecutorias que se comentan, que no sería posible aplicar a los empleados de confianza las -- normas que rigen la rescisión y terminación de las relaciones generales de trabajo, porque, si tal cosa se hiciera, los empleados de confianza quedarían colocados en las mismas condiciones de los demás trabajadores. Estas mismas ejecutorias -- propusieron una solución intermedia: La rescisión y terminación de las relaciones de trabajo no debe ser un acto arbitrario, pero será suficiente la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza, para que el empresario pueda dar -- por terminada la relación de trabajo. Al hablar de motivo razonable, la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia consideró que por tal debía entenderse, no precisamente las -- causas por las cuales puede el patrón rescindir las relaciones de trabajo, sino circunstancias, con cierto valor objetivo, -- que conduzcan, razonablemente a la pérdida de la confianza.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

De las ideas expuestas puedo concluir que para la terminación de la relación laboral de un trabajador de confianza, no sólo pueden presentarse las causales de rescisión de la relación laboral consignadas en el artículo 47 de la Ley Federal, sino que se extienden a las circunstancias de la creación de una causal que tenga como consecuencia un hecho objetivo que haga posible la pérdida de la confianza. Es decir con los demás trabajadores de la empresa, es que ha éstos sólo se les aplican las causales generalmente del artículo 47, por tanto, el legislador es rigorista con la categoría de trabajadores de confianza porque la actividad que desarrollan es esencialmente más importante y sobresaliente que aquella función que ejercen los demás trabajadores. Dicho rigor y diferencia la acepto parcialmente, porque si bien es cierto la actividad desarrollada por un trabajador de confianza es más delicada e importante para el bienestar y funcionamiento de la empresa, y porque al trabajador de confianza se le limita o cuartan determinados derechos, o porque en determinadas circunstancias no se les beneficia como debe ser en proporción a la distinción legal que los perjudica, es decir, al trabajador de confianza se le distingue con los demás trabajadores, pero a la hora de consignar beneficio o derechos, se les limita y perjudica legalmente

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

en relación con los demás trabajadores de la empresa. Por tal motivo pongo de manifiesto el rechazo a determinadas normas — por inequitativas e injustas en su aplicación, para los trabajadores de confianza.

En el capítulo referente a las limitaciones consignadas — en el Título VI de la Ley Federal del Trabajo, realizó algunos comentarios e incluso solicito se consignent algunos derechos que deben aparecer en favor de los trabajadores de confianza, para que el ordenamiento laboral sea más equitativo en su aplicación y dicha Ley sea más acorde con la realidad social en que se desarrolla.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

B) PRINCIPIOS

EL CONTRATO DE TRABAJO PARA LABORES ESPECIALES

Se tratará de realizar un estudio acerca de que tipo de -- relación de trabajo se tipifica en este tipo de trabajos, aunque sin separarse de la relación laboral que existe desde el momento en que el trabajador esta prestando sus servicios a un patrón, o sea la definición enmarcada en el precepto del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Según la consideración de Rupretch en el sentido que debe consignarse la existencia de los contratos laborales cuya aceptación en sentido lato, abarcaría todos los trabajos que establecen la prestación de servicios especiales personales y dentro de este nombre genérico, debían señalarse aquellos contratos relativos a especificas relaciones de trabajo tal como el servicio privado, el servicio público, los contratos especiales y el contrato de aprendizaje, este último ya desaparecio de nuestro derecho.

Al respecto Canton Moller manifesto:

"...así como tal vez en otros países, pero en el nuestro donde de hecho todas las formas de trabajo que él (Rupretch) llama privado, están comprendidas en una sola ley, - la Ley Federal del Trabajo, la diferenciación solamente podría

establecerse respecto de los empleados del Poder Público Federal, cuyos empleados se rigen por la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado y algunas de las Entidades Federativas que antiguamente tenían su propia ley." (5)

Es común decir que la Ley señala los mínimos de protección que deben gozar los obreros al celebrarse un contrato de trabajo o bien, al establecerse la relación laboral, cuyas consecuencias son idénticas; pero no todas las actividades a realizarse requieren de iguales protecciones o condiciones, las que pueden cambiar en razón de la especialidad o de las características específicas de los mismos, que requieren por consiguiente, protecciones especiales o peculiares.

Al respecto la opinión de Cabanellas que manifiesto en su obra "Contrato de Trabajo T-IV", Buenos Aires, 1964:

"Los contratos especiales de trabajo contemplan una situación jurídica que emana de reglamentar de distintas maneras situaciones jurídicas diversificadas por la actividad de quienes participan en ella." (6)

Si bien es cierto nuestra Ley del Trabajo de 31 mal que bien ya regulaba algunos trabajos especiales o mencionaba dentro de sus ordenamientos ciertos rasgos de actividades que --

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

eran diferentes a los demás trabajos, y así se puede decir por ejemplo: El artículo 41 de la Ley señalaba como excepciones -- algunos contratos de trabajo que debían sujetarse a normas especiales contenidas en sus respectivos capítulos, siendoles -- aplicables las disposiciones específicas y generales en cuanto -- no contrariáran la primeras disposiciones; así entre los trabajos que reguló la Ley se encuentran los domésticos, el del campo, el ferrocarrilero, el del mar y el de la pequeña industria y ya posteriormente se le añadieron algunos más.

Todos estos capítulos si bien no lo designaba como "trabajos especiales", sí establecía las características de cada uno Además incluía un capítulo sobre el Contrato de Aprendizaje -- que ya desapareció en la actual Ley, pues daba lugar numerosos abusos y fraudes a los trabajadores a pretexto de proporcionarles un conocimiento que nunca llegaba a ellos; hoy la Ley establece la obligación de los patrones de capacitar a sus trabajadoras. (Artículo 132 de Ley Federal del Trabajo)

Podría señalarse, que el punto más importante de este tipo de "contrato", debe llenar los requisitos esenciales y propuestos por la Ley en su artículo 25. Ya que la Ley tomó como idea la de mantener el contrato individual, además de la base que es la RELACION LABORAL.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Dentro de los trabajos especiales se citan además de los ya señalados, los siguientes: Deportistas profesionales; actores y músicos; trabajadores de confianza; trabajadores en auto transportes; trabajo en maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal; agentes de comercio; trabajo en hoteles y otros, y por último la industria familiar.

Al respecto de este tipo de trabajos se manifestó en la exposición de motivos lo siguiente:

"...existen trabajos de tal manera especiales, que las -- disposiciones generales de la Ley no son suficientes para -- su reglamentación; en segundo lugar se consideró la solitud de los trabajadores y aún de las empresas, para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales para -- esos trabajos especiales..." (7)

Con la creación de la Ley de 1970 se creía que se había -- encontrado un ordenamiento que aparentemente no tenía fallas y mucho menos que tuviera defectos grandes, pero como casi todo lo que en campo de la legislación, surgió la necesidad de hacerle algunas modificaciones, para hacerla operante, esto no -- significaba que haya estado muy mal elaborada, sino que la constante y rápida evolución y modificación de las condiciones -- del país y en particular de las relaciones obrero-patronales,

obligada a realizar los ajustes necesarios y adecuar las disposiciones legales a la situación en que se está viviendo.

En materia de trabajos especiales, la nueva Ley (1970) conservó algunas de las disposiciones existentes en la anterior y las adicionó con otras complementarias.

El objeto buscado de mejorar el contenido de nuestra legislación, fue logrado, aunque como toda obra humana, es imperfectible y como quedó asentado en párrafos anteriores la evolución de las relaciones humanas es demasiado dinámica en relación con la evolución del derecho en la mayoría de las ocasiones su normatividad queda atrás, o puede suceder que las Ley creada no contemple los casos que en la vida diaria se presentan y que por tanto no los regule debidamente.

El tratadista de derecho laboral Miguel Canton Foller, hizo la siguiente reflexión:

"El título sexto que es el referente a trabajos especiales, insistimos que menciona trabajos, pero reglamenta -- contratos y señala condiciones que podría decirse sustituyen al cláusulado contractual; manifiesta que a tales trabajos es aplicable la Ley en lo general, en todo aquéllo que no contradiga las "excepciones" que se crean en ese capítulo." (8)

Por tanto, en relación a este capítulo de trabajos espe--

ciales se puede decir que las personas que elaboraron el proyecto, además de haber mencionado un número determinado de trabajos, se considerará que dejaron otros trabajos que tienen las características propias y los cuales no tienen una reglamentación específica.

El Dr. Mario de la Cueva en el prólogo de su libro "El -- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" dice:

"No podemos recorrer la gama de las batallas, pero tenemos que mencionar una más, la de los trabajadores bancarios, porque el Derecho del Trabajo llora lágrimas de sangre ante la derrota de la justicia social y del orden positivo ..." (9) Dicho comentario viene a colación porque si faltando reglas en trabajos especiales, si se crearon normas proteccionistas y superiores a los trabajadores o empleados bancarios.

Concluimos, que si bien es cierto que faltan de considerar algunos aspectos de trabajos especiales, la inclusión del capítulo relativo a "trabajos especiales" fué un acierto de los creadores de la Ley. Seguro es que con el tiempo y las condiciones del país lograrán de alguna manera que se incluyan -- otros capítulos más, que realmente son importantes debido a la relación laboral existente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TRABAJADORES DE CONFIANZA

EL ARTICULO 9 DE LA LEY EN VIGOR

En el artículo octavo del proyecto que se entregó para -- su estudio a los trabajadores y a los empresarios, que paso a ser el noveno de la Ley, se dijo;

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

La designación del artículo noveno planteó a la Comisión la necesidad de establecer cuando una función es de confianza por su naturaleza. Para este problema se planteo dos tesis:

La primera consiste en el señalamiento de las funciones -- de confianza típicas y en la inclusión de una frase final que permitiera extender la categoría a otras que tuvieran características semejantes; y la segunda, en la presentación de un -- concepto general, que posteriormente se individualizaría, ya -- por acuerdo entre los trabajadores y los empresarios, bien por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Al respecto Mario de la Cueva manifesto:

"A fin de conocer la opinión de los trabajadores y de los

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

empresarios, la Comisión propuso en el anteproyecto el --primero de las dos tesis propuestas; la idea no fue rechazada, pero según se relata en la Exposición de Motivos, -- en las pláticas que se celebraron se observó que los trabajadores además de reducir la enumeración de las funciones, rechazaban la presencia de una fracción que permitiera una aplicación analógica; en tanto los empresarios querían que se ampliara la lista. Después del cambio de impresiones, la Comisión estimó que era preferible suprimir el sistema, pues continuaba explicando, una enumeración limitativa podría dejar fuera de ella situaciones que debieron 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." (10)

Por tanto la Comisión decidió seguir la segunda tesis en los siguientes términos:

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

Mario de la Cueva manifestó al respecto:

"Hacemos notar, ante todo, que la norma legal se refiere

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

a trabajadores de confianza, pues en concordancia con los renglones primeros del proyecto y con las explicaciones - que hemos dado, 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. Esta 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, ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad, que se requiera para su buena ejecución. De ahí, 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" (11)

Ya en la exposición de motivos se manifestó:

"...los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relacione 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

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

vigilancia generales..."

Por tanto, para redactar y establecer un precepto legal se tomaron en cuenta las disposiciones de la Ley de 1931 y se repitió el análisis de las tesis jurisprudenciales y doctrinales y de los contratos colectivos; y con base en esos elementos, se ratificó la redacción del precepto.

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 precisará esas funciones que serían consideradas de confianza cuando tuvieran el carácter general. Para tal problemática se afirmó:

"...la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, 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 patrón."

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Por tanto, la Ley tiene una definición clara aparentemente en su artículo 9, pero que únicamente reunió las características que la Ley anterior mencionaba, o sea, que si bien señala que no es por el nombre sino por las funciones que se establece la calidad de trabajador de confianza, señala que esas funciones son la de Dirección, Administración, Fidecalización y Vigilancia, además de las personales al servicio del patrón.-- No hay un nuevo criterio y la definición es amplia y deja margen a toda clase de interpretaciones, respecto de la naturaleza de las funciones que en un momento dado esté realizando el trabajador de que se trate.

Fue y tal vez pueda decirse que sigue siendo costumbre, -- que en los Contratos Colectivos de Trabajo se estableciera -- quién o quienes son los empleados de confianza en una empresa, así en unos casos se mencionaban expresamente y en otros simplemente se establecía que serían aquellos que no estaban comprendidos dentro del tabulador sindical. Esta forma de exclusión -- frecuentemente produjo como resultado el que se diera categoría de empleados de confianza a los empleados de oficinas; estos llamados "trabajadores de cuello alto" que no toman parte en la discusión del contrato, no se analizan sus funciones, no se escucha su parecer y sin embargo, para los efectos de las relaciones colectivas de trabajo, vienen a ser considerados --

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

como de confianza.

Esto sucedió y en muchos casos sucede, aún a pesar de la disposición de la Ley en vigor y de las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, que vinieron señalando siempre que la función es la que da el carácter de confianza; así se dijo y se traduce en las siguientes ejecutorias:

"Trabajador de Confianza.- No basta que en el Contrato -- Colectivo se les otorgue dicho carácter, deben encontrarse entre los señalados en la Ley Federal del Trabajo. Amparo Directo. 7671/64."

"Los empleados de confianza son aquéllos que intervienen en la Dirección y Vigilancia de una empresa y que, en cierto modo, substituyen al patrono en alguna de las funciones propias de éste.- Cano Francisco y Coags. Tomo LXXX, Pág. 2139, 3 de mayo de 1944."

"Para que un empleado se estime como de confianza no basta que así lo establezca el contrato, porque el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo señala expresamente ---- quienes deben considerarse como tales y tratandose de un precepto de orden público sólo los en él precisados tienen

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

tal carácter y aun cuando se pacte en contravención a dicho precepto, éste no pierde su valor y toda convención - en contrario debe de tenerse por no puesta.

Amparo Directo 7671/64. Industrias Yaqui, S.A. de C.V., - vol. XCIII quinta parte, pág. 14."

Debo decir que si bien la Ley (1970) no hizo una definición exacta de los trabajadores de confianza, si comprendió un capítulo dedicado a las garantías que a ellos corresponde, buscando, con una idea de justicia, que sus derechos no sean vulnerados.

TRABAJADORES DE CONFIANZA

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

NATURALEZA DE LAS LABORES DE CONFIANZA

El artículo 9 de la Ley (1970) establece en realidad - varios grupos de trabajadores que pueden tener categoría de -- confianza. Las labores a que se refiere pueden o no coincidir en la misma persona, pero basta que realice una de ellas para obtener tal carácter.

Así tenemos en el primer grupo a los que ejercen las labores de Dirección; dentro de ellos podemos considerar a los -- Consejeros, ya individuales, ya como integrantes de Consejos, los asesores y los funcionarios ejecutivos que tienen a su cargo las funciones de fijar las políticas generales de la empresa.

Un segundo grupo de estos trabajadores lo integran los -- ejecutores de esas políticas generales y cuyas decisiones obligan a la empresa, tales como son los Gerentes, Administradores, y podríamos decir en lo general e independientemente del nombre que se dé a su cargo, quienes están directamente al frente del manejo empresarial. Es obvio que algunas actividades, como son la auditoría, contraloría y representación o apoderamiento

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

que tienen a su cargo la fiscalización del funcionamiento de - la empresa o su representación ante los trabajadores y aún frente a las autoridades, deben de ser considerados como de confianza.

El tercer grupo lo integran quienes ejecutan labores de - supervisión en la ejecución directa de los trabajadores o trabajos a que se dedique la empresa de que se trata, que pueden o no ser técnicos o profesionales.

Quienes realizan labores de inspección, dentro de las que pueden estar incluidas las referidas a control de calidad, --- estado de la maquinaria y equipo, conservación de edificios y otras similares, que también podrían ser profesionistas o técnicos en la materia.

El grupo encargado de la vigilancia y seguridad de las --- instalaciones, la conservación de existencias e inclusive, en algunos casos de la entrada y salida del personal.

Por último, quienes por su cercanía al patrón o su inmediato representante, o a sus órganos de función, pudieran tener acceso a informaciones, políticas o actitudes patronales, también deben de ser considerados de confianza.

Por tanto el artículo 9 de la Ley manifiesta:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la --- naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la desig

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

nación que se le da al puesto.

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

Para el Dr. Baltasar Cavazos Flores en los comentarios relativos al artículo 9 de la Ley manifiesta:

"...es verdaderamente lamentable el que este precepto con tenga 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, contra dice al segundo que previene que determinadas funciones - tienen el carácter de confianza, sólo cuando tengan carácter de confianza generales, lo cual no es exacto, así por ejemplo: en una empresa existen varios contadores, si nos atendemos a lo expresado por el segundo párrafo, sólo --- 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 determine la categoría de confianza del trabajador sino la naturaleza de las funciones desempeñadas y es indispensable o indiscutible que los --

contadores, aunque no tengan la designación de "generales", desempeñan siempre labores de confianza." (12)

Según este criterio, si alguien desea saber a ciencia cierta quiénes son dichos trabajadores, el otro camino a seguir sería el de consultar el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo, a fin de saber a quiénes se les considera como tales en dicho contrato. Sin embargo dicho camino, también puede resultar equivocado, pues es sabido que aunque en el Contrato Colectivo existan muchos puestos como de confianza, en realidad no son, y si hay muchos que no están, y si son, y aunque no estén seguirán siendolo.

Al respecto dice Niguel Cantón Moller:

"Mucho se discutió el si eran o no trabajadores; hubo resoluciones en pro y en contra de las tesis y también en la doctrina se plantearon el problema los tratadistas, -- Mario de la Cueva ... llegó a la conclusión originalmente de que no eran trabajadores, ya que se trataba de altos empleados, que la contratación de este tipo de personas es "intuitu personae" y que para la designación de un director o de un gerente tiene caracteres similares a los que corresponden a la de un profesionista liberal, además de otras cuestiones relativas a la forma de pago y a la --

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

jornada de trabajo." (13)

Para J. Jesús Castorena, en principio manifiesto;

"...la relación entre la empresa o patrón y su personal de confianza configura un "mandato" y no un contrato de trabajo, tomando en consideración que los actos de servicio que lleva a cabo el mandatario sirven al objeto del contrato, mientras que los del trabajador son el objeto de la relación jurídica. Esta tesis, aparentemente explicable, tampoco parece ser justa, puesto que existen personas que realizan actos al servicio del patrón, sin ser sus representantes en el sentido de tener un mandato de él y que son considerados como de confianza, tal es el caso de los encargados de vigilancia, por ejemplo." (14)

Desde luego estos puntos de vista de éstos tratadistas -- se fueron afinando y concuerdando con la realidad social en -- que tienen aplicación la Ley Federal del Trabajo, considero -- pertinente manifestar que no estoy de acuerdo con el criterio difundido con el Dr. Baltasar Cavares, ya que si bien es cierto el concepto de trabajador de confianza en el artículo 9 es obscuro, nos da una pauta a seguir para poder determinar con el sentido y espíritu de la Ley quiénes son trabajadores de -- confianza, además de no llegar a confundir a éstos con los re-

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

presentantes del patrón. Además dentro de cada una de las ---
empresas es fácil relativamente poder determinar quiénes son -
de confianza, todo encaminado y ajustado a los términos lega---
les establecidos.

A continuación mencionaré algunos puntos que considero --
son relevantes, en la aplicación de las normas especiales pa--
ra los trabajadores de confianza, ya que consignan limitacio--
nes a sus derechos en relación a los trabajadores que no tienen
la categoría de confianza.

En dicho capítulo nos acogeremos a las normas estableci---
das en la Ley Federal, para realizar un estudio netamente legal

ALGUNAS LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA QUE SE DERIVAN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CONSIGNADAS EN EL CAPITULO VI DE LA LEY.

- a) En relación con su libertad sindical o de asociación profesional.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional estipula: "...tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales..."

El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo manifiesta: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

El artículo 234 de la Ley de 1931 también establecía que a nadie se le podía obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte del él. Lo anterior quiere decir que si un trabajador ingresa a un sindicato, su ingreso no será para siempre y puede separarse del mismo cuando lo desee.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Sin embargo de lo expresado, el artículo 395 consigna:

"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 solicite la celebración o revisión del contrato y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

Y ya en forma más concreta el artículo 396 manifiesta:

"Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184."

El artículo 184 de la Ley estipula:

"Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, SALVO DISPOSICION

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

EN CONTRARIO CONSIGNADA EN EL MISMO CONTRATO COLECTIVO."

Todo lo anterior lo corrobora el artículo 363:

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

Es decir, los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores; pero esta prohibición no les impide conforme a la fracción XVI del apartado A) del artículo 123 constitucional, formar sus propios sindicatos, cumpliendo con los requisitos legales.

Sea, que existe una taxativa o limitación que consiste en que los intereses sindicales de los trabajadores que no son de confianza, no se deben confundir o identificar con los que sí tienen esa categoría.

Por otra parte la Exposición de Motivos de la Ley dice:

"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..."

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

El citado artículo 183 solamente contiene una disposición igual a la del artículo 363, con la adición que no podrán participar en el recuento en el caso de huelga ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren conforme a la Ley.

Pero como ya se había manifestado, se dice que sí pueden tener sindicatos de trabajadores de confianza, pero es necesario saber quiénes de ellos tienen posibilidad real de sindicación por la naturaleza de sus funciones.

E igualmente se puede decir que aquellos trabajadores de confianza que formen parte o constituyen un órgano del patrón, tal como el Consejo de Administración, la Dirección y Subdirecciones si las hay, las Gerencias o Administraciones, la Auditoría, Contraloría y Jurídico, por ejemplo, no pueden formar parte de un sindicato, pues siendo los representantes naturales del patrón, sería absurdo suponer que a la vez pudiera organizar un cuerpo de resistencia, como es el sindicato, o formar parte de un sindicato, pues siendo los representantes no existiría posibilidad de defensa del empleador ni es de suponerse la resistencia u oposición contra sí mismo.

Y es lógico entender en base al artículo 123 constitucional, el agrupamiento de un organismo de defensa de los trabaja

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

dores de confianza cuya actividad está encaminada a cuidar de la producción, pero no a señalar las políticas de la empresa -- ni a obligarla en forma alguna en sus resoluciones; tal es el caso de la vigilancia y de la supervisión no generales, que -- puede ser llevada a cabo por trabajadores cuya experiencia los ha capacitado para ello, así como por técnicos o por profesionales de la rama industrial de que se trate.

Se ha dicho que la necesidad de que estos trabajadores ~~se~~ formen sindicatos diferentes de los demás trabajadores, está -- en que las labores que desempeñan normalmente están encamina-- das a cuidar los trabajos y a dirigir las actividades de aqué-- llos y en consecuencia, si formaran parte de la misma organiza-- ción llegaría el momento en que, la identidad de intereses -- frente a la disciplina del sindicato, impedirían que pudieran cumplir debidamente con sus tareas.

Por tanto, se puede decir, que no todos los trabajadores de confianza son sindicalizables, pero los que si lo son, por la naturaleza de sus funciones, deben estar separados de los -- demás trabajadores, tal y como lo especifica la Ley Federal -- del Trabajo de 1970.

Un comentario de Miguel Canton Moller dice:

"...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 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 el momento en que se pretende el registro de un sindicato." (15)

Podemos decir por tanto, que la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 357 señala que los trabajadores y patrones no requieren de autorización previa para formar sus organiza--ciones sindicales y para poder cumplir lo dispuesto por el -- artículo 363, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, -- señala como autoridad registradora, debe comprobar que no existe la mezcla de ambos tipos de trabajadores.

La única forma de que cumpla es realizando en su carácter de autoridad administrativa, la calificación de los miembros -- de la organización cuyo registro se solicita, pues en otra forma se requeriría de la previa autorización de la Junta Federal Conciliación y Arbitraje, violándose lo dispuesto por el artículo 357 citado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Pero como se manifiesta los trabajadores de confianza --- pueden constituir sus propios sindicatos; al respecto de ésto el Dr. Baltasar Cavazos manifiesta:

"...estos sindicatos frente a las Centrales Obreras tendrán siempre una vida precaria, simplemente política y -- más les valdría cambiarse de denominación si quieren progresar. Las mismas Centrales Obreras los ven siempre con -- mucha desconfianza..." (16)

El último párrafo del artículo 183 citado coarta la representatividad que en un momento dado podría tener un trabajador de confianza en relación con los trabajadores de un empresa -- ante las Comisiones Mixtas, por ejemplo.

Con las nuevas reformas y adiciones en la Ley Federal Trabajo, relativas a la capacitación y al adiestramiento, podría darse el caso de que los trabajadores sindicalizados quisieran ser representados por un trabajador de confianza ante el ~~supre~~ patrón para discutir con mayor conocimiento de causa los -- programas de capacitación, lo que desde luego les está vedado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

b) En cuanto a la Participación de las Utilidades

En el año de 1962 a iniciativa del Sr. Presidente Adolfo López Mateos se reglamentó la fracción IX del artículo 123 --- constitucional para otorgar, realmente, una participación de - las utilidades a todos los trabajadores de las empresas.

Esta prestación estaba ya consignada en la Constitución - desde 1917, pero como no estaba reglamentada, no era exigible jurídicamente.

Dicha fracción IX, dispone textualmente:

"Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad - con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. --- Tomará, asimismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinver---

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado - cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir - utilidades a las empresas de nueva creación durante un - número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito - Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas."

Del precepto antes descrito podemos constatar que no menciona para nada a los trabajadores de confianza, sin embargo - la Ley Federal del Trabajo en su artículo 127, fracción II estipula lo siguiente:

"El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes: ... fracción II.- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica se considerará este salario aumentado - en un veinte por ciento, como salario máximo."

Igualmente dicho precepto excluye del derecho a concurrir al reparto de la utilidad obrera a los directores, administradores y gerentes generales. La Comisión redactora de la Ley su po de las quejas presentadas por los sindicatos obreros en el sentido de que era frecuente que los salarios de los trabajadores de confianza fuesen de tal manera elevados, que absorben una proporción muy alta de la utilidad, quejas que la llevaron a justificar la limitación en un párrafo de la Exposición de Motivos:

"El artículo 127 dispone, a fin de evitar abusos que se han cometido en diversas ocasiones, que si bien los trabajadores de confianza tienen derecho a concurrir al reparto, su participación debe ser limitada."

Los empleados de confianza si pueden participar en las utilidades de las empresas, pero ello está sujeto a determinadas restricciones. Desde luego aquéllos que se han venido llamando aquí, siguiendo la calificación del Dr. Mario de la Cueva, Altos Empleados es decir, Administradores y Gerentes Generales, no podrán participar en las utilidades, en términos de lo dispuesto por el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo

Esta disposición ha creado algunos conflictos y confusiones a las comisiones de empresa para el reparto de las utilidades de los trabajadores. En efecto, el primer problema que se presenta es lo que se entiende por trabajador de base; resulta que en muchos casos hay trabajadores permanentes, necesarios para el funcionamiento de la empresa, como por ejemplo los vendedores, que por consiguiente debe considerarse de base y cuyos ingresos son promedialmente elevados, razón por la que absorben la mayor parte del 50% de las utilidades repartibles en proporción al salario. Estos trabajadores por la naturaleza de sus funciones no deben considerarse como de confianza y entonces se presenta el conflicto.

"El objeto de la Ley al señalar un salario máximo a los de confianza fue evitar precisamente que por lo alto de sus salarios absorbieran la masa mayor repartible, en perjuicio de los trabajadores de menor salario. Entonces la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

alta percepción de un grupo de trabajadores que deben — considerarse de alta o de planta viene a crear la situación de que a ese alto ingreso aún vaya a aumentarse el — 20% para considerar el reparto a los de confianza, que ca si seguramente no tienen tan alta percepción. Se invierte entonces el objetivo de la Ley."

Se considerará que una forma más equitativa sería conside— rar, como se hizo en relación con el derecho a la habitación, un porcentaje sobre el salario mínimo y vigente en la zona en que esté instalada la empresa, y ya sea considerándolo diez o veinte veces, para señalar el tope del salario base para el — reparto de utilidades a los trabajadores de confianza.

Con todo este mecanismo jurídico, los trabajadores de con— fianza fueron afectados en su participación de utilidades, en la que tantas esperanzas tenían, a pesar de que la Constitución otorgaba el derecho a participar en las utilidades de las em— presas, a todos los trabajadores por igual, sin distinción de ninguna especie.

Aunque es de considerarse que las normas a seguir por la Ley Federal del Trabajo son dentro de la realidad medidas que se practican y que por tanto, tratan de adecuarse a las circun— stancias de la empresa; lo anteriormente expuesto consideró se— ría lo más equitativo para esta categoría de trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

c) En relación a su reinstalación no obligatoria

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

Y que textualmente se manifestaba:

"XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable -- en los casos de las acciones consiguadas en el apartado siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se -- dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará -- obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de sala-

rio. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, - ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o -- tolerancia de él."

Al respecto se puede decir, que la Ley consigna varias causales para rescindir el contrato de los trabajadores sin responsabilidad para la empresa. En el caso de los trabajadores de confianza son aplicables todas esas causales, contenidas en el artículo 47 de la Ley, pero además el artículo 185 señala - que podrá rescindirse el contrato por algún motivo razonable - de pérdida de la confianza, aunque no coincida con los del artículo 47. Aquí nos remitimos a lo ya manifestado en el capítulo de Exposición de Motivos de la Ley de 1970; y al criterio establecido por la Suprema Corte en los términos siguientes:

"No puede considerarse legal una distinción entre los tra

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

bajadores de confianza y los que no lo son, para que los primeros pudieran ser despedidos sin que exista un motivo de despido." Jurisprudencia, tesis 62, tomo V, pág. 75, - apéndice 1917-1965.

"La causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el artículo 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo (1931) respecto de los empleados de confianza, no exige que el trabajador incurra en alguna de las faltas previstas por el artículo 121 del mismo ordenamiento, sino que basta que realice actos que lógicamente hagan -- perder la confianza del patrón." Amparo Directo. Num. --- 1580/60, tomo LII quinta parte, pág. 76.

"Para que proceda la terminación del contrato de los trabajadores de confianza, basta que existan circunstancias que aún cuando no constituyan alguna de las causales de rescisión previstas en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, si dan motivo, tomando en cuenta la situación particular de dichos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, para separarlos del empleo. Consecuentemente el hecho de que el trabajador haya intervenido en la constitución de una sociedad cuyos fines son semejantes a los de la empresa en que presta sus servicios y haya aportado una cantidad pa-

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ra la formación del capital social, sí constituye motivo - suficiente para que la empresa pierda en el trabajador la confianza que le había depositado, de conformidad con la fracción X del artículo 126." Amparo directo Núm. 2919/62 vol. LXXXVII, quinta parte, pág. 17.

Queda claro que el motivo de pérdida de la confianza debe ser posible de demostrar ante la autoridad, es decir, que se - debe estar a los hechos, de algo objetivo y no de una simple - apreciación subjetiva del patrón.

El precepto que viene a corroborar lo dicho anteriormente es el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo (1980)

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

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una anti-
güedad menor de un año,

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitra-
je, que el trabajador, por razón del trabajo que desempe-
ña o por las características de sus labores, está en con-
tacto directo y permanente con él y la Junta estima, toma
ndo en cuenta las consideraciones del caso, que no es po-
sible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico, y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Por tanto la fracción III de este artículo manifiesta --- que también excluye y deja sin la reinstalación obligatoria a los trabajadores de confianza, convirtiendolos en trabajadores en desventaja en nuestro derecho laboral.

En lo relativo a los empleados de confianza no tiene otra disposición que se pueda señalar como especial, ya que la contenida en el artículo 186, el derecho de volver a un puesto de palanta si del mismo fue promovido al de confianza, es una consecuencia natural de la estabilidad en el empleo, y es equivalente en sus aspectos y consecuencias al derecho de cualquier trabajador de regresar a su empleo de base si tuvo un ascenso provisional, por ausencia de un titular del puesto superior o bien del reasumir sus funciones después de desempeñar un puesto de elección popular y en algunos casos sindicales. Lo contrario sería atacar los derechos de la estabilidad en el em---pleo que la Ley garantiza a todos los trabajadores.

Sin embargo aquí podría hacer la manifestación a la que - he llegado, en relación a lo expuesto con anterioridad: el --- artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo crea una estabilidad relativa, entendiendose por está, aquella que siempre obliga -

al patrón a reinstalar, en tanto subsistan las condiciones --- que motivaron la prestación del servicio, pero admite excep--- ciones, por razones técnicas, económicas, éticas, etc., y di--- cho concepto rompe con el principio de la estabilidad absoluta ya que se da una "arma" al patrón con dicho precepto; porque -- es a su elección oponer o no la excepción de la reinstalación: de aquí que puedan desprenderse dos cuestiones según se presen--- te la hipótesis: Primero, si el trabajador ejercitando el dere--- cho consignado en el artículo 48 de la Ley se decide por la --- reinstalación y gana el juicio se podrán presentar dos circun--- stancias; A) Que sea reinstalado en su puesto, o B) Que el pa--- trón oponga la excepción de la no reinstalación, para el tipo de trabajadores que tratamos; cuestión está última que quiebra por disposición legal el principio de la estabilidad absoluta, y el trabajador por disposición jurídica tendrá que acatar las indemnizaciones consignadas en la Ley Federal del Trabajo: Segundo, el trabajador después de haber realizado una labor --- de confianza, sabiendo de antemano que patrón pueda oponer su excepción, tendrá que decidirse por la indemnización que se --- realizará normalmente con los MINIMOS señalados en la Ley.

Aquí nuestra inquietud se despierta y puedo manifestar --- las siguientes ideas y consideraciones que creo son en un mo--- mento dado reflexiones más justas para la aplicabilidad de las

normas especiales a los trabajadores de confianza:

Normalmente un trabajador de confianza es una persona --- profesional o de amplio criterio en la actividad que desempeña por tal motivo son elegidos para que en la empresa realicen -- determinadas funciones: dicha función generalmente se relaciona con la vida misma de la empresa y estos trabajadores se encuentran en contacto estrecho con el patrón; circunstancias -- que originan su categoría de confianza. Pues bien una vez analizado brevemente la designación de confianza para un trabajador, me parece que la Ley en su artículo 49 crea una aplicación inequitativa de la norma, al igual que su consecuencia -- que es el artículo 50, porque en estricto sentido rompe el --- principio de equidad por las siguientes consideraciones:

Primero mencionaré de manera breve algunos aspectos de la equidad, ya que es preciso, para entender el porque de mi apreciación de que dicha norma es inequitativa en cuanto a sus disposiciones y aplicación:

"EQUIDAD.- Existen tres acepciones de la palabra equidad;
1.- Esta es equivalente a la justicia.- En este sentido se entiende por equidad lo fundamentalmente JUSTO.- Al fin y al cabo la palabra equidad expresa una de las dimensiones de la idea de JUSTICIA, a saber, el principio de -

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

igualdad o proporcionalidad. En tal sentido, justicia y equidad resultan vocablos sinonimos.

2.- Esta acepción es la más difundida e importante, de la palabra equidad y que es la de denotar una norma individualizada que sea justa, es decir que resulte justa en el caso particular y concreto para el que se dictó. En este sentido se suele hablar de equidad como aquello que el juez debe poner en práctica para lograr que resulte justa la conversión de la norma genérica y abstracta de la Ley en la norma concreta e individualizada de la sentencia dictada para un caso singular.

3.- Se habla también de equidad para designar la norma o el criterio en que deben inspirarse, las facultades discrecionales del juez o del funcionario administrativo.

En esta orden de ideas podemos resumir la doctrina de Aristoteles de la siguiente manera:

- a) El legislador dicta sus normas generales teniendo a la vista determinado tipo de casos: los casos habituales.
- b) Al dictar la norma el legislador quiere que con ella se produzcan determinados efectos jurídicos respecto de los casos cuyo tipo ha previsto.
- c) El legislador dicta la norma que precisamente dicta y

no otra, porque anticipadamente el efecto que ella va a producir sobre el tipo de casos que él ha previsto, estima que ese efecto es JUSTO.

d) Ahora bien, si después resulta que la vida plantea, -- nuevos casos, respecto de los cuales la aplicación de --- aquella norma general produciría efectos no sólo diferentes sino contradictorios a aquellos efectos a los que la norma da lugar cuando se aplica a los casos que el legislador tuvo a la vista, entonces notoriamente no procede -- aplicar la norma en cuestión a los nuevos casos que se -- presentaron, que son de un tipo diferente del tipo previsto por el legislador." (17)

Por tanto, si un trabajador de confianza ejercita su derecho a la reinstalación es lógico pensar que quiera su trabajo (pueden presentarse infinidad de circunstancias por las cuales quiera regresar a su puesto) y el patrón ejercita su derecho oponiendo la excepción de la NO REINSTALACION; y me pregunto ¿ Sería equitativo dictar una resolución que desfavorezca a un trabajador, y en este caso de confianza ?, pero ¿ Como vamos a reinstalar a un trabajador de confianza ?, si estuvo - en contacto directo con el patrón, si realizó actividades que ponen en juego la vida misma de la empresa: SOLUCION, NO reing

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

talarlo y consecuentemente hay que indemnizar, ¿ Como debe indemnizarse a un trabajador de confianza ?, y la respuesta la da la Ley Federal del Trabajo, con los MINIMOS señalados en dicho ordenamiento que es normalmete como se realizan.

Como se ha visto, se plantean dos preguntas en relación a si la aplicación de la norma en sentido equitativo es justa; - después de analizado esto, si un trabajador de confianza se le distingue de los demás trabajadores de la empresa o establecimiento en relación a su actividad, con sus obligaciones, con sus derechos; creo que sería equitativo o justo distinguirlos pero conforme a su categoría y no limitarlos o cuartarles determinados derechos que le pertenecen.

Consideró que la respuesta a las dos cuestiones antes señaladas sería; en estricto sentido legal y humano se podría -- justificar la ESTABILIDAD RELATIVA, porque un trabajador de -- confianza que esta en contacto directo y estrecho con el patrón que trabaja para la superación y estabilidad de la empresa, podría ser un factor negativo después de haber puesto en duda la confianza depositada en él; ya que el patrón no estaría seguro si dicho trabajador podría seguir prestando sus servicios con eficiencia y eficacia, y por tanto prefiere indemnizarlo en -- pro de la seguridad y tranquilidad de la empresa.

Todo esto como puede apreciarse se encuentra enmarcado en el supuesto de un despido injustificado, ya que si fuere justificado no tendría derecho a nada, salvo las prestaciones que ya se hayan devengado. Hecha la aclaración anterior podría decir, que lo inequitativo en esta cuestión está en la INDEMNIZACION, ya que en lo particular, son INJUSTAS E INEQUITATIVAS para un trabajador de confianza que gana un juicio por un despido injustificado, merece por equidad una retribución mayor a -- manera de indemnización, que los mínimos señalados en la Ley Federal del Trabajo. En consecuencia propongo una adición a la Ley señalada en su artículo 50, como sigue:

"Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el -- artículo anterior consistirán:

I ...

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario, por cada uno de los años de servicio prestados." ADICION:
"En los casos de las fracciones II, III, y IV del artículo anterior las indemnizaciones consistirán, durante los primeros 5 años de servicio en 30 días de salario y aumentará en 10 días de salario por cada cinco años más de servicios hasta llegar a 60 días por los demás años de servi

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

cio. La indemnización antes descrita se cubrira de manera proporcional de acuerdo a los años de servicio."

Consideró que de esta manera sería más justa la aplicación del artículo 49 en sus fracciones mencionadas, además de ser equitativa y justa con la categoría de trabajadores de confianza, y las empresas harían un esfuerzo por delimitar y establecer quienes son trabajadores de confianza y reconocerles -- sus derechos de acuerdo a una Ley realista.

C I T A S

CAPITULO SEXTO

- (1) Dr. Baltazar Cavazos Flores; "Los trabajadores de Con... fianza"; México, 1979, pág. 20-21
- (2) Dr. Mario de la Cueva; "Nuevo Derecho del Trabajo"; México, 1972, pág. 153
- (3) J. Jesús Castorena; "Manual de Derecho Obrero"; México, 1942, pág.
- (4) Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1968, pág. 23-24-25
- (5) Miguel Cantón Moller; "Los Trabajos Especiales en la --- Ley Laboral Mexicana"; México, 1977, pág. 10-11
- (6) Idem. pág. 14
- (7) Idem. pág. 16
- (8) Idem. 17

(9) Dr. Mario de la Cueva; op. cit. pág. 155

(10) Idem. pág. 156

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

(11) Idem. pág. 157

(12) Dr. Baltazar Cavazos Flores; op. cit. pág 33

(13) Miguel Cantón Moller; op. cit. pág. 19

(14) Idem. pág. 35

(15) Idem. pág 37

(16) Dr. Baltasar Cavazos Flores; op. cit. pág. 45

(17) Enciclopedia Jurídica Omeba; Argentina, tomo X, 1969,
pág. 427-428 y 437.

P R O N T U A R I O

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En este capítulo trato algunas figuras jurídicas del derecho laboral que deben tomarse en cuenta, en relación a la aplicabilidad de las normas de los trabajos especiales y en primer plano de los trabajadores de confianza.

Definire desde el punto legal la figura jurídica en cuestión, su aplicación práctica, la relación que tiene con los trabajadores de confianza y en algunos casos realizaré comentarios que a mí parecer son de llamar a la reflexión; en otros casos pondré ejemplos y por último mencionaré ejecutorias y jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia.

En ocasiones me remitiré a los capítulos ya tratados con anterioridad para no ser reiterativos en las ideas que ya sean manifestado.

Por tanto, dicho estudio tiene como fin sobresaltar las - figuras jurídicas de mayor aplicabilidad en la práctica laboral; considero pertinente establecer que nuestros comentarios manifiestan lo que en un momento dado sería más justo y equitativo para los trabajos de confianza.

CONDICIONES DE TRABAJO

Condiciones de trabajo.- Son las normas conforme a las --
cuales determina la forma y términos en que se desarrollará la
relación laboral. En ningún caso podrán ser inferiores a las -
fijadas en la Ley Federal del Trabajo y deberán ser proporci-
onales a los servicios e iguales para los trabajos iguales, sin
que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacio-
nalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrinas políticas, sal
vo las modalidades consignadas expresamente en la propia Ley -
para trabajos especiales.

Formalidades.- Deben hacerse constar por escrito cuando -
no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejem-
plares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de ca
da parte. Tratandose del trabajo a domicilio, un ejemplar se -
entregará a la Inspección de Trabajo.

Requisitos.- El escrito en que constan deberá contener: -
nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del
trabajador y del patrón si la relación del trabajo es para ---
obra o tiempo determinado; el servicio o servicios que deban -
prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posi
ble; la duración de la jornada; la forma y el monto del sala--

rio, el día y el lugar del pago del salario; y la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo; y otras condiciones de trabajo tales, como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

La falta del escrito es imputable al patrón, en consecuencia, no priva al trabajador de los derechos que se derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados.

Falta de determinación del servicio o servicios que deban prestarse.- El trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condiciones y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

De los trabajadores de confianza.- Serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición consignada en

el mismo contrato colectivo.

De lo expuesto en este último párrafo, puedo concluir, -- que pueden presentarse los casos en que un trabajador sindicalizado realice en proporción una función que ejercita un trabajador de confianza y aquél detente una mejor posición en cuanto a derechos y beneficios se refiere, en virtud del contrato que rija en la empresa. Consideró que por justicia el trabajador de confianza puede demandar a la empresa exigiendo el reconocimiento de igualdad de condiciones de trabajo, en consecuencia de los consignado en el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo; acción que debe prosperar por simple principio de equidad. Dicho comentario lo viene a corroborar la siguiente figura jurídica que a continuación se analiza.

IGUALDAD

Igualdad de Derechos.- No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal Trabajo y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

Igualdad de Salarios.- A trabajos iguales, desempeñado en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

No se considera violatoria al principio de igualdad de salarios distintos para trabajos iguales tratándose de: trabajadores de los buques, si el trabajo se presta en buques de diversas categorías; tripulaciones aeronauticas, si el trabajo se presta en aeronaves de diferentes categorías o diferentes -

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

rutas, y la que establezca prima de antigüedad; en el trabajo ferrocarrilero, si el trabajo se presta en líneas o ramales de diversa importancia; en el trabajo de autotransportes, si el trabajo se presta en líneas o servicios de diferentes categorías; deportistas profesionales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores, trabajadores, actores o músicos, por razón de la categoría de las razones, representaciones o actuaciones o bien por la categoría de los propios trabajadores. Referencia: artículo 200, 234, 253, 257 último párrafo, 297 y 307.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

RECESION

Casos de rescisión sin responsabilidad para el patrón. --
Cuando la duración de trabajo halla tenido una duración de más de 20 años, el patrón sólo podrá rescindirla por algunas de -- las causas mencionadas en el artículo 47 que sean particular-- mente graves o que hagan imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corres-- ponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. -- La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que -- constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto esta disposición.

El trabajador afectado, aun cuando sea de confianza, po-- drá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. -- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Rescisión en los trabajadores especiales:

Trabajadores de confianza.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida -

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de la confianza aun cuando no coincida con las causas que se mencionan en el párrafo que antecede. En este caso si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volvera a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

En cuanto a dicha figura jurídica, consideró que lo manifestado en el capítulo anterior de la limitación establecida en el **título VI** de la Ley Federal del Trabajo, en el inciso c) de la reinstalación no obligatoria, es valedera para comentar lo anteriormente expuesto.

INDEMNIZACION

Indemnización.- Cantidad en efectivo que se entrega a una persona para resarcirlo de los daños y perjuicios que se le ocasionaron.

Indemnización cuando se exige al patrón de la obligación de reinstalar.- Estas indemnizaciones consisten en, 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 veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y además de las indemnizaciones señaladas con anterioridad, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que paguen las indemnizaciones.

Cuestión de la indemnización que consideró inequitativa por lo que se refiere a las fracciones II, III y IV del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. En el comentario expresa-

do en el inciso c) de las limitaciones consignadas en el capítulo VI de la Ley Federal del Trabajo, consideró que existe -- estrecha relación con esta figura jurídica, para explicar la -- inequitatividad de estas indemnizaciones para los trabajadores que se mencionan en las fracciones II, III, y IV del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

REINSTALACION

Reinstalación.- Consiste en que el patrón vuelva a proporcionar al trabajador su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando.

El trabajador dentro de los dos meses siguientes contados a partir del día siguiente de la fecha del despido, podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el reporte de tres meses de salario. Si en juicio correspondiente no se le comprueba al patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se cumpliera el laudo. Estos mismos derechos tendrá el trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo.

Casos en que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar.- Mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes; cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñaba, o por las características de sus labores, es-

tá en contacto directo y permanente con él, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajadores de confianza; en el servicio doméstico y cuando se trate de -- trabajadores eventuales.

Como lo manifiesta la Constitución da pie para que la Ley del Trabajo consigne la reinstalación relativa y así rompa con el principio de la reinstalación absoluta que quizá prevalecer en dicho ordenamiento. Indiscutiblemente la reinstalación relativa cuando opera debe tener una consecuencia justa y equitativa, para los trabajadores que se mencionan en las fracciones - II, III, y IV del artículo 49 de la Ley del Trabajo, por las - ideas y conclusiones que ya he manifestado en capítulos ante-- riores.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN****CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Contrato colectivo de trabajo.- Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios - patrones, con el objeto de establecer las condiciones según -- las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o - establecimientos.

Formalidades.- Deberá celebrarse por escrito. Si no se -- cumple con este requisito, será nulo. Se hará por triplicado y se entregará un ejemplar a cada una de las partes, o en la Local de Conciliación y Arbitraje, o en la Junta Federal de Conciliación Accidental, o en la Local de Conciliación, que corre sponda, la que después de anotar la fecha y hora de presenta-- ción del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de - Conciliación y Arbitraje.

Efectos.- Los surtirá desde la fecha y hora de su presen-- tación ante la Junta, salvo que las partes convengan en fecha distinta. Un requisito indispensable para que el contrato cole^g tivo surta sus efectos como tal, es la determinación de los -- salarios. Si le faltaren otras estipulaciones tales como jorna da de trabajo, días de descanso y vacaciones bastará con apli-- car la Ley.

Aplicación.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, así como a los trabajadores de confianza cuando no se les haya excluido expresamente.

Antes en la Ley del Trabajo de 1931 los contratos colectivos seguían el sistema de realizar grandes listas en las cuales se mencionaban los puestos que se consideraban de confianza sin hacer manifestación alguna a la característica propia por la cual se le consideraba de confianza, además se le excluía a los trabajadores de confianza de los beneficios del contrato colectivo en forma precisa como en la actualidad. Ahora la Ley (1980) adoptó el sistema establecido en el artículo 9 que es la norma que sigue la elaboración de los contratos colectivos en la actualidad, con la política de siempre excluir a los trabajadores de confianza de los beneficios que se reciben de las normas que emanan del mismo.

HUELGA

Huelga.- Es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores con objeto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, -- armonizando los derechos del trabajo con los del capital; obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo o del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia; exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos donde hubiese sido violado; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; -- apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los antes -- señalados; exigir la revisión anual de los salarios en efectivo por cuota diaria pactadas en el contrato colectivo o en el contrato ley.

Normas para el recuento de los trabajadores.- Si se ofrece como prueba, se observarán las siguientes; la Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse; no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; serán considerados trabajadores de la empresa los que hubi

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

esen sido despedidos del trabajo después de la fecha mencionada, se tomará en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento y las objeciones a estos - recuentos de trabajadores deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Debo hacer notar que el criterio establecido para no considerar al trabajador de confianza en el recuento, es lógico, ya que dichos trabajadores por disposición expresa no pueden - formar parte del sindicato de los demás trabajadores y por la estrecha relación que existe entre esta categoría de trabajadores y el patrón, además de la importancia de la actividad que desarrollan en bienestar de la empresa, en la mayoría de los - casos estarán con la disposición que más convenga a la empresa.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administración que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Contenido.- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada; lugar y momento en que deben comenzar las jornadas de trabajo; días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo; -- días y lugares de pago; normas para el uso de los asientos o sillas que el patrón está obligado a mantener a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos, o en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza -- del trabajo, normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios; labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas, tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes -

médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas - que dicten las autoridades, permisos y licencias; disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.

La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir a la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Normas para su formación, revisión y subsaneamiento.- Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón; si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; no producirá ningún efecto legal las disposiciones contrarias a la Ley Federal del Trabajo, a sus reglamentos, a los contratos colectivos y contratos ley; y los trabajadores o el patrón en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta, mediante un procedimiento especial, se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la Ley Federal del Trabajo y demás normas de trabajo.

El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajado--
res y se fijará en los lugares más visibles del establecimien--
to.

En lo que se refiere al reglamento interior de trabajo, -
como es un instrumento legal para organizar las labores dentro
de la empresa, es razonable pensar que es aplicable a todos --
los que prestan servicios en ella, inclusive a los que reali--
zan actividades de confianza, pues de otra manera podría exis--
tir desorden o cotradicción entre un grupo y otro de trabajado
res, que podría afectar a la producción general de la empresa.

EJECUTORIAS Y JURISPRUDENCIA

Trabajadores de confianza, jubilación de los.- Si se jubila a un trabajador de confianza aplicándole cláusulas del contrato colectivo de trabajo, éstos deben tomarse en consideración íntegramente, tanto en lo que beneficie como - en lo que pudiera perjudicar al trabajador, con tanto mayor razón si en el convenio celebrado con el mismo se estipula de la aplicación del referido contrato colectivo. Jurisprudencia, apéndice 1975, 5a. parte, 4a. Sala, tesis 283, pág. 266.

Trabajador de Confianza, derechos de preferencia del.- -- Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a represen-- tar 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 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 anti

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

güedad, podrán ser criterios de elección atendibles por -
el patrón, pero que no lo vinculan.

Ejecutoria.- Informe 1976, 2a. parte, 4a. Sala, pág. 42.-
Amparo Directo 1606/76. Manuel Ortiz Rueda, 2 de agosto -
de 1976. U.

Trabajadores de confianza, diferencia de salarios por ---
aumento en el Contrato Colectivo.- Aplicación del artícu-
lo 184 de la Ley Federal del Trabajo.- Cuando del contex-
to del contrato colectivo no se advierte que los trabaja-
dores de confianza no tienen derechos al aumento pactado
en el mismo, debe estárse al texto del artículo 184 de la
Ley Federal del Trabajo que prescribe que las condiciones
del trabajo no se extienden a los trabajadores de confian-
za cuando existe disposición en contrario consignada en -
el propio contrato, circunstancias que si no ocurre, hace
procedente la acción del trabajador de confianza que re--
clama diferencias de salario por ese concepto.

Amparo directo 329/74.- Fernando Jiménez Torres.- 27 de -
Junio de 1974.- 5 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán
de Tamayo. S.J.F., séptima época, vol. 66, quinta parte,
pág. 33, Cuarta Sala.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Empleado de Confianza, separación de los.- No consignandose 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 pueden 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 época, tomo XXXIX, pág. 2759, R. 703/33.- "La Tolteca", Cía. de Cemento Portland, S.A.- 5 votos. Jurisprudencia, quinta época, cuarta sala, tesis 81, pág. 91.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ARGENTINA

EL Dr. Mariano R. Tissebaun. comenta al respecto:

En la legislación laboral vigente en la República Argentina, no se ha considerado en modo especial la figura del denominado "trabajador de confianza", tal como lo consigna la legislación mexicana en el artículo 9, en mérito a la "naturaleza de las funciones desempeñadas."

La ley que rige en Argentina, sobre contrato de trabajo, desde el año de 1976, N. 21.297 involucra en sus disposiciones en modo genérico, "a la persona física que se obligue a prestar servicios" en favor de otra y bajo la dependencia de ésta, agregando para fijar su veigencia, lo siguiente: "cualesquiera que sean las modalidades de la prestación."

Sus disposiciones rigen para todos aquéllos que actúen en los establecimientos de índole privada.

El rasgo distintivo, para fijar la posición del trabajador dentro de la Ley, es el hecho de la prestación del trabajo en relación de dependencia del empleador.

La naturaleza de la función que desempeñe, tal como se les enumera en la legislación mexicana, en el artículo 9, no altera en modo alguno el carácter del contrato de trabajo, si

la actividad se presta en virtud de una obligación que emana - del vínculo de la dependencia que caracteriza al contrato de - trabajo, fuere cual fuere el fin o modalidad de la prestación de la actividad, o la jerarquía que se le asigne en la actividad laboral.

El régimen legal de la Ley citada, no se aplica en cambio conforme así lo dispone el artículo 2, "a los dependientes de - la administración pública, provincial o municipal", salvo que "por acto expreso se los incluya en la misma, o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo." ...

En la Constitución Nacional que rige en la Argentina, en base a la reforma operada en el año de 1957, se ha hecho una - distinción entre el empleado público y el de empresa privadas, asegurándosele al primero la estabilidad en sentido propio en el empleo, y a los segundos solamente lo que se denominó "protección contra el despido arbitrario" que se reduce a las indemnizaciones por despido sin causa...

Por su parte el Dr. Guillermo Cabanellas comenta al respecto, en relación con los trabajadores de confianza:

Los llamados trabajadores de confianza integran una figura jurídica que en la República Argentina no tiene fisonomía - propia, al contrario de lo que ocurre en otros países de Ibero

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

américa. Aquí más bien podría decirse que se trata de la confianza que se deposita en algunos trabajadores, lo que podría influir en determinadas situaciones, cuales serían la valoración de determinadas faltas cometidas en la prestación de servicios y ciertos beneficios que a los mismos puedan otorgarse. Pero, concretamente, en el régimen indemnizatorio derivado de la ruptura del contrato de trabajo todos los trabajadores se encuadran en el mismo régimen jurídico, con idénticos beneficios, iguales derechos y obligaciones.

Algunos convenios colectivos de trabajo consideran a los trabajadores de confianza para excluirlos de su ámbito de aplicación, como también de determinadas situaciones que hacen al ejercicio del derecho de asociación sindical, pero ello es sólo en orden en la fijación de categorías profesionales, para lo que se tiene en cuenta que los patronos o empresarios considerarán en relación a estos trabajadores su prestación dentro de un orden que no precisan el amparo o protección de las organizaciones sindicales; cuando, por otra parte, su participación en éstas podría originar un enfrentamiento innecesario, dentro del orden jerárquico de la empresa, en que ellos participan -- vinculados estrechamente con sus directores, en actividad siempre ejecutiva.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Entre los dos sistemas que se siguen para excluir del --- ámbito de la convención colectiva laboral a determinados tra-- bajadores por su jerarquía, el sistema seguido en la República Argentina se concreta a establecer la categoría profesional, - siendo la actividad desarrollada por el trabajador que confie-- re la misma la determinante de esa exclusión, en tanto que en otros países, en España por ejemplo, y en otras épocas, se con-- sideró la retribución del trabajador, estimándose que aquel cu-- yos ingresos superarán cierto monto quedaban fuera del ámbito de la convención colectiva, ya que la independencia económica deriva de aquéllos constituía presunción suficiente de la li-- bertad en todo lo relativo a su contratación.

Por tanto, no hay instituciones privativas referidas a -- los llamados trabajadores de confianza, estableciéndose un mis-- mo sistema legal para todos los subordinados, a lo que contri-- buye el hecho de que actualmente no hay régimen alguno legal - que determine la estabilidad absoluta en el empleo, por lo que la prescindencia del trabajador por el patrón, puede ser funda-- da o no en justa causa, correspondiendo la indemnización, sólo en el supuesto de que la disolución del contrato de trabajo -- sea sin invocación de causa, injustificada ésta o por motivo - no imputable al trabajador. (1)

PERU

El maestro José Montenegro Baca, dice que por ser los trabajadores de confianza el alter ego del empleador, no deben -- tener, en su concepto, el derecho a la estabilidad en su empleo y al respecto manifiesta:

LA LEGISLACION PERUANA Y LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

Las leyes del trabajo del Perú son silentes en lo que respecta a los trabajadores de confianza; ni los conceptúan ni mucho menos los enumeran. Tan sólo alguna disposición legal aislada y algunos fallos jurisprudenciales se refieren, únicamente, a los altos empleados de confianza para excluirlos del amparo de la estabilidad en el empleo...sólo a los altos empleados de confianza que, repetimos, son los únicos que son normados -- al desaire por el ordenamiento jurídico del Perú.

EN TORNO AL CONCEPTO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

a) La amplitud del vocablo "confianza"

En la conceptuación de los trabajadores de confianza, lo primero que tenemos que averiguar es el alcance de la palabra confianza; es un término muy plástico o multívoco. Tiene muchos contenidos desde el punto de vista del derecho del trabajo, como lo hace notar Ponte de Miranda; se puede hablar de la

confianza recaída en un director de sociedad al ser elegido o nombrado por ésta; de la confianza que el empleo tiene en — aquéllos de quienes depende; de la confianza que se deposita — en alguien a quien se permite conocer hechos que deben ser guardados en secreto para la prosperidad del negocio; de la confianza que se deposita pasajeramente en un empleo al encargarse le un servicio de confianza; en este caso, dicho sea de paso, se ésta frente a un cargo de confianza superpuesto transitoriamente a un contrato de trabajo corriente; se puede hablar de — la confianza técnica depositada en un profesional o en técnico de la confianza depositada en todo trabajador, pues cualquier trabajador por insignificante que sea, presta servicios en una empresa en razón de la confianza que en él se tiene.

Si para calificar un cargo como de confianza se tuviese — en cuenta la amplitud del término, prácticamente no quedaría — en los centros de trabajo ningún cargo que no mereciese ser — calificado como tal.

b) Sentido restringido en que se debe tomar el vocablo — "confianza" para calificar a un cargo o puesto como de — confianza.

De lo expuesto tiene que llegarse a la conclusión de que no puede tomarse en sentido lato el término confianza para ca-

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

lificar a un cargo o puesto como de confianza. Debe tomarsele más bien en sentido reducido o estricto. Se debe hablar de la confianza inmediata al empleador, tal como habla el artículo - 499 de la Consolidación de la Leyes del Trabajo del Brasil, -- estableciendo así un requisito restrictivo de dicha voz.

No se trata de la confianza que toda relación de trabajo subordinado presupone, sino de una fiducia excepcional, muchísimo más acentuada; mientras en las relaciones de trabajo corrientes, esa confianza se manifiesta como una colaboración -- del trabajador a su empleador, en los puestos de confianza, -- tórnase representante integral de éste, sustituyendo a la persona del empresario; el poder de representación que se reconoce al empleado de confianza exige por razones obvias que el empleador tenga máxima confianza en dicho empleado.

TIPIFICACION DE LOS ALTOS EMPLEADOS DE CONFIANZA

Los dos grupos en que pueden reunirse los trabajadores de confianza:

De la Cueva hace notar que no existe criterio fijo y definido para calificar como de confianza a un trabajador; luego - hace una relación de diferentes categorías de trabajadores que pueden ser calificadas como de confianza, aclarando que no se trata de una enumeración limitativa, sino más bien ejemplifica

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

tiva y que la relación debe referirse a cada empresa. De esa relación se advierte que los trabajadores de confianza pueden ser reunidos en dos grandes grupos; los altos empleados de confianza y los trabajadores subalternos de confianza, como por ejemplo las taquimecanógrafas encargadas de la correspondencia secreta, ciertos trabajadores encargados de hacer llegar órdenes delicadas y secretas, etc.

Los dos grupos se subdividen en sub-grupos: vamos a ocuparnos de los altos empleados de confianza únicamente; vamos a tipificarlos, adelantando conceptos, conviene aclarar que no todos los altos empleados deben ser calificados de confianza; si no reúne las características que a continuación dilucidamos no son altos empleados de confianza.

Sólo de los altos empleados de confianza, porque sólo de éstos se ocupa aisladamente la legislación y jurisprudencia — del Perú, como llevamos dicho.

Las características tipificadoras de los altos empleados de confianza son las siguientes:

EL ALTO EMPLEADO DE CONFIANZA EJERCE REPRESENTACION GENERAL DEL EMPLEADOR

A. F. Cesarino Jr. al respecto tiene dicho:

El cargo de confianza es el ejercicio por el empleado que

hace las veces de empleador, que tiene poderes generales de -- representación del empleador. Ejemplo: el gerente; éste sustituye en todo al empleador, contrata empleados, despídolos, con trata con terceros, asume obligaciones a nombre del empleador.

¿ Y que debe entenderse por representar ?

Es hacer las veces de otro; implica que alguien actúe como si fuese otro, en régimen de colaboración, es el alter ego aristotélico. El empleo de confianza coparticipa en las tareas empresariales a cargo del empleador; es casi empleador cola teral; por fuerza de sus funciones es menos empleado, distin guiéndose de los empleados comunes, hasta psicológicamente;...

EL ALTO EMPLEADO DE CONFIANZA GOZA DE PODER JERARQUICO

Dicho poder de representación, da a los empleados de con fianza lo que Sinzheimer llama "relación de autoridad", con un poder jerárquico que se hace sentir en doble sentido; poder de dirección y poder disciplinario en los servicios de la empresa

Si el empleado de confianza desempeña un alto cargo, de viene en empleador concreto, mientras que el patrono es el em pleador abstracto, como alguien ha dicho.

EL ALTO EMPLEADO DE CONFIANZA CARACTERIZASE POR UNA SUBOR DINACION MINIMIZADA.

Sabido es que la subordinación es una de las característi

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cas tipificadoras del empleado ----- común y corriente. En cambio el empleado de confianza, si a la vez es un alto empleado, caracterízase por gozar de una subordinación reducida a su mínima expresión, ya que para gozar de la representación del empleador tiene que gozar de cierta autonomía; ejerce la "relación de autoridad" de que ya hemos hablado.

EL ALTO EMPLEADO DE CONFIANZA GOZA DE LA EXHALTACION DEL
ELEMENTO INTUITU PERSONAE

La vinculación directa del empleado con el empleador y el desempeño de funciones importantes o secretas, dan lugar a la exhaltación del elemento intuitu personae; es labor eminentemente personal; en el trabajador de confianza el empleador deposita máxima confianza.

LA LEGISLACION PERUANA EXCLUYE DEL AMPARO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO A LOS ALTOS EMPLEADOS DE CONFIANZA.

La ley de Sociedades Mercantiles excluye a los Gerentes de empresa privadas del amparo de la estabilidad en el empleo.

Ni el derogado D.L. No. 18471. de 10/11/70 sobre estabilidad en el empleo, ni el reciente D.L. No. 22126 de 21/03/78 sobre estabilidad actualmente vigente, hablan de exclusiones de la estabilidad en el empleo. Empero, dentro del ordenamiento jurídico peruano existen disposiciones legales que establecen dicha exclusión; así el artículo 177 de la Ley de Sociedades -

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Mercantiles No. 16123 de 27/07/66 al respecto manifiesta:

El nombramiento de Gerente puede ser revocado en cualquier momento por el Directorio o por la Junta General, cualquiera - que sea el organismo del que haya emanado dicho nombramiento. Es nula la disposición del Estatuto o el Acuerdo de Junta General o del Distrito que establezca la irrevocabilidad del cargo de Gerente o que imponga para su remoción una mayoría superior a la mayoría absoluta.

Los tribunales del Perú, basándose en este dispositivo, - han negado el amparo de la estabilidad a los Gerentes de empresas privadas.

LOS GERENTES DE EMPRESAS PUBLICAS NO GOZAN DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

En lo que atañe a los gerentes de las empresas públicas - el no amparo de la estabilidad a esos funcionarios es más notorio; esos Gerentes son nombrados por Resolución Suprema del Gobierno y pueden ser removidos por otra R.S. sin expresión de - causa de despido.

EN EL PERU LOS GERENTES DE LAS EMPRESAS DE PROPIEDAD SOCIAL (EPS) NO GOZAN DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

En lo que toca a las empresas autogestionarias denominadas EPS, el Gerente General puede ser removido por acuerdo de

la Asamblea General de Trabajadores siempre que ocurran más -- de las dos terceras partes de los trabajadores y el acuerdo se tome por la mitad más uno del total de los trabajadores, si se trata de la primera convocatoria; y si se trata de la segunda convocatoria se requiere el quorum de la mitad más uno de los trabajadores y el acuerdo debe ser tomado por las dos terceras partes de los asistentes. El Gerente General removido puede pedir una investigación ante la Comisión Nacional de Propiedad Social (CONAPS) cuyos resultados si son favorables al Gerente, le da derecho a trabajar en el Sector de Propiedad Social, pero no le da derecho a ser reincorporado al cargo de Gerente.

Por lo expuesto, se ve que en las empresas autogestoras -- de propiedad social el Gerente General no goza del derecho a -- la estabilidad en el cargo o función gerencial, pero si goza -- del derecho a la estabilidad en el empleo, o sea, derecho a -- ganarse el sustento.

JUSTIFICACION DE LA EXCLUSION DEL AMPARO DE LA ESTABI--
LIDAD EN EL EMPLEO DE ALGUNOS EMPLEADOS DE CONFIANZA

Los altos empleados de confianza que ejercen la represen--
tación general del empleador o que realizan actividades rela--
cionadas estrechamente con esa representación no deben gozar --
de la estabilidad en el empleo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los empleados de confianza por ejercer el poder de representación del empleador, tiene que gozar de máxima confianza de éste; estén directamente vinculados al empleador; el que ocupa cargo de confianza nunca obtiene estabilidad en la función por que siempre depende de la confianza que el empresario deposita en él, la cual puede desaparecer por hechos imponderables y casi imperceptibles...dice Russomano...

No es justo desconocer el derecho a la estabilidad en el empleo a toda clase de trabajadores de confianza, pues en éstos existen dos grupos: Altos empleados y trabajadores subalternos de confianza. Tampoco es justo que todos los altos empleados gocen de dicha estabilidad; los que reúnen la notas tipificadoras que se han expresado, no deben gozar de ese amparo.

El empleador debe tener derecho a despedirlos ad nutum sin expresión de causa, cuando por cualquier motivo el empleador - perdió la confianza depositada en ellos.

LA LEGISLACION MEXICANA DEL TRABAJO RECONOCERIA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO A TODOS LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

El artículo 185 de la L.F.T. de 1970 al respecto dispone:

El patrón podrá rescindir la relación de trabajo de los trabajadores de confianza si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aun cuando no coincida con las causas justi

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ficatorias de rescisión a que se refiere el artículo 47.

Según este dispositivo de la ley azteca no cabe el despido ad nutum de los trabajadores de confianza de México, ya que exige "un motivo razonable". Por tanto, gozan de estabilidad - en el empleo, si bien más restringida que el resto de trabajadores por cuenta ajena; pues además de las causas de rescisión - contenidas en el artículo 47 de la LFT, el empleador puede aducir otras causas...

Repárese por otra parte, que no todos los altos empleados son objeto en México de estabilidad más restringida que la gozada por los demás trabajadores; para sufrir esta limitación - se requiere que los altos empleados ejerzan funciones de dirección, control, vigilancia y fiscalización de carácter general; el artículo 11 de la LFT dispone que quienes ejerzan estas funciones serán considerados representantes del patrón. Si esas - funciones no tienen carácter general sino parcial, quienes las desempeñan gozan de la estabilidad de los demás trabajadores. O sea que numerosos altos empleados gozan de estabilidad empañada.

La figura del "motivo razonable de pérdida de confianza", para despedir a los trabajadores de confianza es solución ideada por el derecho mexicano del trabajo; en la legislación com-

parado priva el criterio más bien, de excluir del amparo de la estabilidad a todos los trabajadores de confianza. La legislación mexicana reciente les concede este derecho pero con menos amplitud que a los demás trabajadores; así el legislador mexicano quiere resolver el entrechoque de intereses de los trabajadores de confianza y los de la empresa. (2)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

URUGUAY

El maestro Nelson Nicoliello realiza síntesis de lo que -
acontece a los trabajadores de confianza en su país:

CONCEPTO

El concepto de los términos "empleado de confianza" no es
muy preciso en el Derecho uruguayo. Barbagelata ha dicho, que
los límites que permiten categorizarlos dentro del criterio --
general de los trabajadores son "imprecisos".

En general se les confunde total o parcialmente con otra
clase de trabajadores. De Ferrari, por ejemplo, los incluía en
el grupo genérico de los funcionarios de mayor jerarquía en --
las empresas, haciendo su denominación un sinónimo de "dirigen
te de empresas", "empleados superiores" y otros.

Como explica el propio Barbagelata, la calificación "de -
confianza" puede tener un carácter muy amplio en nuestro Dere-
cho, pues se presume que todo trabajador, por el hecho de in--
gresar en una empresa, asume ciertos deberes que implican un -
grado de confianza. De todo modo, se deposita confianza en los
directivos y ejecutivos, en los técnicos, con carácter general
pero también suele extenderse esa situación a los empleados de
nivel medio y hasta de grado inferior.

El concepto ha llegado al lenguaje jurídico nacional a --
través de los Convenios Internacionales que, ratificados por --
la República, han pasado a integrar nuestro derecho positivo.

En el Convenio Internacional de la O.I.T. número 1, por --
ejemplo, el literal A) del artículo 2 dice, que sus disposicig
nes no son aplicables a "las personas que ocupan un puesto de
inspección, de dirección o un puesto de confianza", indicando
según parece, categorías diferentes, para los trabajadores in--
dustriales. En el Convenio número 30, las disposiciones del --
Convenio numero 1 se extienden a los trabajadores de comercio
y de oficinas, pero el artículo 3 autoriza a la legislación --
doméstica a exceptuar de sus beneficios, entre otros empleados
a "las personas que ocupan un cargo de dirección o de confianza
(literal c).

De estas normas de Derecho externo, la frase ha pasado al
dominio interno, aceptándola la reglamentación y la jurispriu--
dencia...

En general, y ante las dificultades de categorizar a este
personal al que anteriormente nos referimos, y por la unidad --
que suele haber entre su calificación y la de empleados supe--
riores o de principal categoría, se ha preferido hablar de ---
"personal de dirección", y así les suele denominar la doctrina
nacional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

De Ferrari los definía como "los altos funcionarios que -
unas veces sustituyen y otras representan al empleador y que -
disponen, en el desempeño de sus tareas, de cierto encumbrami-
ento jerárquico y cierta libertad de acción", libertad o auto-
nomías relativas en las que reside, precisamente, la confianza
que les dispensa la empresa.

NATURALEZA LABORAL

Son muy pocas las normas de derecho uruguayo que permiten
establecer que se debe entender como trabajador, a los fines -
de la legislación laboral. Aunque refiriéndose a los obreros -
el artículo 2 de la Ley número 10.004, de 28 de febrero de ---
1941, nos proporciona algunos extremos de definición aplica---
bles a los trabajadores en general; son los que "bajo la direc-
ción de otra persona y por cuenta de ella, ejecutan habitualme
nte trabajos. Con la horrisona sintaxis propia de los textos -
administrativos, podemos, sin embargo, advertir, que para que
se les considere sujetos de la relación de trabajo, estos em-
pleados superiores deben trabajar habitualmente, en tareas pr
ncipalmente intelectuales, bajo la dependencia de otra perso---
na, o, de otro modo, bajo su dirección y por cuenta propia.

a) Corresponde ver si el personal de dirección o de con-
fianza se encuentra en esta situación.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

De Ferrari entendía que no, porque la libertad de acción de que gozan es inconciliable con la idea de subordinación y de dependencia. No copartimos esta opinión del fallecido maestro laboralista uruguayo, porque también hay un alto grado de autonomía en la actividad de los técnicos en lo que se refiere a su acción específica, y ello no se ha considerado incompatible con la dependencia propia de la circulación laboral.

Barbagelata hace una interesante distinción entre los --- directores, que deciden en último término el objetivo y fines de la empresa, que la dirigen o determinan, y el personal de --- dirección, encargado de la actividad ejecutiva de la empresa; su puesta en marcha, el manejo de sus medios. Los primeros son en puridad, empleadores; los segundos pueden y deben ser normalmente considerados empleados. Un criterio parecido habría dado Plá Rodríguez hace más de treinta años; sería preciso distinguir entre quienes tienen la vigilancia y el contralor de la --- empresa, generalmente en funciones honoríficas de los directores, entre quienes actúan directamente en la gestión; estos --- últimos, serían verdaderos empleados, no obstante su jerarquía

b) Por otra parte la legislación laboral no los ha ignorado.

A los efectos salariales, por ejemplo, cuando las retribuciones se fijaban por intermedio de los laudos de los consejos

de salarios, se tomaba en consideración el artículo 5o. de la ley número 10.449 del 12 de noviembre de 1943, el que confería a tales consejos (tripartitas) la facultad de establecer los salarios mínimos de los "trabajadores, empleados u obreros del comercio, la industria, oficinas, escritorios de propiedad privada y de los servicios públicos no atendidos por el Estado", sin hacer distinción, como lo reconocía, no obstante su posición.

Un problema hace algunos años muy debatido, fue el relativo a si los directores de las sociedades anónimas deben ser considerados como empleados, a los efectos de la legislación laboral. El decreto de 2 de junio de 1937 estableció que a los dirigentes de las sociedades anónimas no les alcanzan las limitaciones de las leyes obreras siendo su situación similar a la - de los patrones de las leyes obreras sin aplicación de éstas y si la aplicación de las leyes de las empresas comerciales e industriales.

LIMITACIONES JURIDICAS

Admitidos los empleados de dirección o de especial confianza como trabajadores, cabe recordar, no obstante, que tienen, frente a los demás, algunas limitaciones importantes que, sin embargo, no les quitan esa calidad.

a) En primer lugar,... no gozan del privilegio de la jornada máxima legal. Los Convenios Internacionales 1 y 30, ... los exceptúan de tal privilegio. ...el artículo 2. literal a) del convenio número 1, exceptúa del beneficio de la jornada máxima laboral de ocho horas, en la industria, a las personas -- que ocupan cargos de inspección, de dirección o de confianza; y el artículo 3, literal c) del Convenio número 30, que establece la misma limitación horaria para el personal del comercio y de las oficinas, autoriza a las autoridades nacionales a exceptuar de ese beneficio a las personas que ocupan un cargo de dirección o de confianza.

b) Otra limitación al derecho de esta categoría de empleados se advierte,...en lo que se relaciona con su actividad gremial. Aunque la Constitución les asegura, como a los demás trabajadores, el derecho de sindicarse, el inciso 1 del artículo 12 de la Ley número 10.449 de 12 de noviembre de 1943, les prohíbe ejercer la representación de los trabajadores en general en los Consejos Salariales.

Para Plá Rodríguez el objeto de esta prohibición es, sin duda , asegurar la autenticidad de la representación impidiendo las posibles maniobras patronales para obtener que los delegados del personal sean empleados de su confianza y, por tanto personas más fácilmente influibles o que representen con menos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

energía o decisión los intereses obreros.

c) Finalmente, se ha entendido que estos empleados no están amparados por el régimen de compensación por desocupación y bolsa de trabajo de la industria frigorífica. En un proyecto de ley de poder Ejecutivo, del 2 de abril de 1948, se explicaba que, a diferencia del personal obrero, estos empleados no están sometidos a la desocupación sazonal de la industria frigorífica, sino que tienen mayor estabilidad y, en caso de despido, más que estar sometidos a las posibilidades de la bolsa de trabajo, les convenía ser indemnizados; podríamos agregar que, por otra parte, su calidad de personal de confianza resulta incompatible con la limitación del derecho de elección por la empresa que supone el régimen de bolsa. Es verdad que, como antes decía, este proyecto no prosperó, pero no por ello, dejó de ser el criterio de la caja de compensaciones respectivas; en realidad, con el proyecto, lo que se intentaba era establecer un régimen más beneficioso de indemnización por despido para los empleados de dirección. (3)

REPUBLICA DOMINICANA

EL Dr. Lupé Hernández Rueda, al respecto manifiesta:

La ley dominicana no se refiere específicamente a los --- trabajadores de confianza. Para ella todos son trabajadores --- amparados por el mismo régimen legal. Poco importa la tarea de sempeñada; que el trabajador realice actividades estrechamente relacionadas o no en el funcionamiento interno de la empresa, o que tenga la representación del patrono; que de su labor dependa o esté en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, o la seguridad de sus instalaciones o el orden esencial para el normal funcionamiento de la misma. Nuestra Ley no establece un régimen diferente para los empleados, los obreros, los altos empleados, los empleados de --- confianza, los técnicos. Todos, para ella, son trabajadores.

Incluso el artículo 17 del Código de Trabajo, y el artículo 1 del Reglamento 7676, para la aplicación del Código, establecen las funciones de dirección, inspección de labores, se considerarán y son realmente los representantes del patrón, son también trabajadores frente a la empresa que representan, con las mismas obligaciones y derechos que un simple obrero. (4)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- (1) Los trabajadores de confianza en la legislación Argentina, comentarios de los maestros: Dr. Mario R. Tisseambaum y Dr. Guillermo Cabanellas. Citados por el Dr. Baltasar Cavazos Flores; "Los trabajadores de con...fianza", México, 1979, pág. 83-86

- (2) Los trabajadores de confianza en la legislación de Perú, por el Dr. José Montenegro Baca. Citado por el Dr. Baltasar Cavazos Flores; op. cit. pág. 89-98

- (3) Los trabajadores de confianza en la legislación Uruguaya por el Dr. Nelson Nicolliello. Citado por el Dr. Baltasar Cavazos Flores; op. cit. pág 101-112

- (4) Los trabajadores de confianza en la legislación Dominicana, por el Dr. Lupe Hernández Rueda, Citado por el Dr. Baltasar Cavazos Flores; op cit pág 115.

CONCLUSIONES

1.- El derecho del trabajo tiene su principal florecimiento en México durante el siglo XX; como se pudo advertir, durante la Colonia sólo imperaron las viejas disposiciones del derecho -- español como fueron; Las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima recopilación, todas ellas tuvieron una aplicación inclusive durante toda la mitad del siglo XIX en México.

Además durante el siglo XIX, México no conoció el derecho del trabajo, ya que el Congreso Constituyente de los años 1856-1857, no reconoció las ideas de la elaboración de normas tendientes a equilibrar el orden económico social, entre trabajadores y patrones, porque constituyó un gran obstáculo las ideas -- imperantes en la época, como eran el individualismo que respetaba sobre todo la propiedad privada, la no intervención de la ley en las libertades de trabajo e industria, además de la -- gran influencia de la escuela económica.

2.- La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó la era de la tolerancia, y nuestros juristas, con un sentido humano, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser --

equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni puede ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo formaron un sólo título, aplicable a todas las actividades del hombre.

3.- La condición de los trabajadores no acusó mejoras importantes en aquéllos años y esto trajo como consecuencia episodios de grandes luchas de clases (esto inclusive ya en el siglo XX), como las de Cananea y Río Blanco, en contra de la dictadura del General Porfirio Díaz; movimientos que dieron origen a la intranquilidad política; hasta que en 1910 Francisco I. Madero con el plan de San Luis desconoció el régimen porfirista, y convocando al pueblo al reestablecimiento de la Constitución de 1857; desgraciadamente Madero defraudó los anhelos y esperanzas de los campesinos; de aquí nació el caudillo Zapata con su bandera "Tierra y Libertad", con este movimiento principió la revolución social mexicana. Después surgió la traición militar de Victoriano Huerta y una vez más se irguió el pueblo de México en defensa de su Ley fundamental. El 19 de febrero de 1913 Venustiano Carranza gobernador de Coahuila, con el plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.- Pueden señalarse tres grandes momentos en la historia de - nuestro derecho del trabajo:

- a) El primero, se dio en la Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los diputados, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas de la civilización y de la cultura.
- b) El segundo, fué la consecuencia y la continuación del artículo 123 de la Constitución; se inició con la legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931.
- c) El tercero, está constituido por los 50 años de la Ley Federal del Trabajo; si la Declaración de Derechos de la Asamblea Constituyente es inigualable por la grandeza de sus ideas, los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los -- problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la presta

ción de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales, la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición, sindical y huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectiva, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un derecho procesal autónomo, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

En cuanto a las consideraciones de trabajadores de confianza puedo decir:

5.- La nueva Ley los llama trabajadores de confianza, en lugar de empleados de confianza, como se les conocía, a fin de dejar establecido que estos son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidos en algunos aspectos a una reglamentación especial y, salvo algunas modalidades, tienen derechos semejantes a los demás trabajadores de la empresa o establecimiento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

6.- El ser trabajador de confianza no depende de la denominación que se le dé al puesto, sino de la naturaleza del trabajo que se desempeñe. Se establece el principio de igualdad, en cuanto a las condiciones de trabajo, con los demás trabajadores que prestan sus servicios dentro de la empresa.

7.- En la Ley Federal del Trabajo se consigna las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores; de que no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales; ya que sea sostenido que invariablemente los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios. Por esta razón, 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.

8.- Como esta consignado el principio de igualdad en la Ley en cuanto trabajos especiales se refiere; los trabajadores de confianza gozan de los mismos derechos que los demás trabajadores y por tanto, se podrán aplicar las normas consignadas en el Contrato Colectivo que rige en la empresa. Sin embargo en la -

Ley se limita este principio, porque salvo disposición en contrario consignada en el Contrato Colectivo no se aplicará éste a los trabajadores de confianza, y dicha limitación en la práctica se realiza en la mayoría de los casos.

9.- Algo que caracteriza a los trabajadores de confianza es la forma de su rescisión y terminación de la relación de trabajo, ya que en la Ley se crea la estabilidad relativa, cuestión injusta que va en contra del principio de equidad, porque las indemnizaciones consignadas en la Ley para estos casos son los mínimos mencionados en ésta y se puede comprender que no son remuneradas para esta categoría de trabajadores. Por tanto, así como existen criterios para diferenciarlos con los demás trabajadores de la empresa en cuanto a funciones y actividades se refiere, con el mismo criterio deben ser tratados para sus indemnizaciones, que deben ser en proporción a las actividades desarrolladas.

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

ARREDONDO MUÑOZLEDO, Benjamín: "Historia de la Revolución --- Mexicana"; México, Porrúa, 1971, pp 334.

CANTON FOLLER, Figuel: "Los Trabajos Especiales en la Ley Labo
ral Mexicana"; México, Ed. Cardenas Editor y Distribuidor, ---
1977, pp 225

CASTORENA, J. Jesús: "Tratado de Derecho Obrero", México, Ed.
Jarís, 1942, pp 895

CAVAZOS FLORES, Baltasar: "Los Trabajadores de Con...fianza";
México, Ed. Jus, 1979, pp 120

CAVAZOS FLORES, Baltasar: "Ley Federal del Trabajo Tematizada";
5a. ed. México

CUEVA, Mario de la: "Derecho del Trabajo"; México, Porrúa Hnos.
y Cía., 1938, pp 797

CUEVA, Mario de la: "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo";
México, Porrúa, 1972, pp 575

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CUSVA, Fario de la: "Revista Mexicana del Trabajo" subtítulo ,
"Síntesis del Derecho Mexicano del Trabajo", núm. 3, tomo XV,
6a. época, S.T.P.S., 1968, pp 208.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA; Argentina, Buenos Aires, Editorial
Bibliográfica, 1969, tomos XXVI.

GRACIDAS, Carlos L.: "Esencia Imperativa del artículo 123 Consti-
tucional", sub. "Los debates en Querétaro como imprescindible
fuente del derecho obrero en México", Unión Tipográfica de la
República Mexicana, México, 1948, pp 232

GUERRERO, Euquerio: "Manual de Derecho del Trabajo"; 5a. ed.,
México, Porrúa, 1971, pp 529

PEREZ BOTIJA, Eugenio: "Curso de Derecho del Trabajo"; Madrid,
España, Editorial Tecnos, 1950, pp 572

RIVERA GALINDO, Roberto: "Consideraciones sobre trabajadores de
confianza en la Ley Federal del Trabajo"; México, U.N.A.M., --
1972, 201 pp.

W. M. JACKSON, Inc: "Enciclopedia Práctica JACKSON"; 15a. ed., México, W.M. Jackson, 1974, vol. 8, pp 428.

Revista Mexicana del Trabajo; "Los Derechos Sociales Consagrados por la Constitución Mexicana de 1917"; por el Dr. Fernando Yllanes Ramos, núm 1, tomo XV, 6a. época, S.T.P.S., 1968, pp 208

Revista Mexicana del Trabajo; "Naturaleza del Contrato de los Altos Empleados"; por el Lic. Suquerio Guerrero, núm. 2, tomo XV, 6a. época, S.T.P.S., 1968, pp 204

Revista Mexicana del Trabajo; "Exposición de motivos de la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo enviada a la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión por el Lic. Gustavo — Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos — Mexicanos"; núm. 4, tomo XV, 6a. época, S.T.P.S., 1968, pp 203

Revista Mexicana del Trabajo; "La Estabilidad en el Trabajo"; por el Lic. Hugo Italo Morales Saldaña, núm. 1, tomo XVI, 6a. época, S.T.P.S., 1969, pp 207.

Revista Mexicana del Trabajo; "Exposición sobre algunos aspectos del derecho individual del trabajo en la nueva Ley Laboral"

por el Lic. Raúl Merino Rosas, núm. 1, tomo XVII, 6a. época,
S.T.P.S., 1970, pp 207.

BUEN LOZANO, Nestor de: "Derecho del Trabajo"; México, Porrúa,
1974, 475 pp.

MUNOZ RAMON, Roberto: "Derecho del Trabajo"; México, Porrúa,-
1976, 438 pp.

CAVAZOS FLORES, Baltasar: "El derecho del trabajo en la teo-
ría y en la práctica"; México, Confederación Patronal de la -
República Mexicana, 1972, 457 pp.

TRUEBA URBINA, Alberto: "Legislación Federal del Trabajo Burg
crático"; México, Porrúa, 1964, 388 pp.

TRUEBA URBINA, Alberto: "Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría --
Integral"; México, Porrúa, 1974, 567 pp.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEGISLACION

Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917,
ed. de la Secretaria de Gobernación de 1917.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de:
1917, 1963, 1970 y 1980.

Ley Federal del Trabajo de: 1931, 1962, 1970 y 1980

Exposición de Motivos y Anteproyecto de la Ley Federal del
Trabajo de 1970.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN