

301809
90



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

CAMPUS SAN RAFAEL

29

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

FALLA DE ORIGEN
Análisis Jurídico de los
Trabajadores de Confianza en la
Ley Federal del Trabajo.

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

MEXICO, D.F.

1993



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

Les dedico este trabajo, con agradecimiento eterno por brindarme todo su amor, cariño, comprensión y apoyo, porque con su esfuerzo y estímulo motivaron en mí el deseo de ser un hombre de bien, logrando así mi preparación profesional.

A MI ESPOSA:

Por ser la compañera cariñosa, comprensiva y paciente que con su amor y confianza inspiro en mí el anhelo de realizar mis propósitos e inquietudes.

A MIS HIJOS EDUARDO Y RODRIGO:

Porque con su llegada a nuestras vidas, recibí de ellos, la luz que ilumina el sendero del valor y la confianza, permitiendo lograr en mí alcanzar la culminación de este trabajo; deseándoles así que toda su vida sean felices y el día de mañana, se conviertan en hombres de éxito y sepan elegir el camino a seguir.

A LA MEMORIA DE MIS ABUELITOS
AGUSTIN Y ENRIQUETA:

Por haberme dado desde niño el buen ejemplo
de vivir con amor, armonía, valor y firmeza.

A LA MEMORIA DE MIS ABUELITOS
JUAN JOSE Y MARIA DOLORES:

Con profundo respeto y admiración por
haber formado a quien me supo dar los
mejores ejemplos que pude recibir.

A MIS MAESTROS:

Por haberme dado su apoyo, logrando
la realización de este trabajo.

A MIS PADRES POLITICOS:

Con cariño, por contar con su apoyo
e insistencia para lograr los fines
a realizar y querer ver en mi una
persona de éxito.

A MIS HERMANOS Y AMIGOS:

Con agradecimiento por sus consejos.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS	3
I. CONVENCION DE WASHINGTON	3
II. ANTECEDENTES HISTORICOS	8
a) EPOCA COLONIAL	10
b) MEXICO INDEPENDIENTE	17
c) EL PORFIRIATO	23
d) EPOCA REVOLUCIONARIA	32
e) EL CONSTITUYENTE DE 1917	35
CAPITULO II	
I. ASPECTOS DIVERSOS DEL CONCEPTO TRABAJO	53
II. DENOMINACION	61
a) LEGISLACION INDUSTRIAL	62
b) DERECHO OBRERO	64
c) DERECHO SOCIAL	67
d) DERECHO LABORAL	70
e) DERECHO DEL TRABAJO	70
III. CONCEPTO DE TRABAJADOR	72
IV. CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA	80
V. DIFERENCIA ENTRE TRABAJADOR DE CONFIANZA Y REPRESENTANTE DEL PATRON	85
CAPITULO III	
I. ANALISIS DE LAS FUNCIONES DE TRABAJADOR DE CONFIANZA	90

	Pág.
II. PERDIDA DE LA CONFIANZA	98
III. DESCISION DE LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	104
CAPITULO IV	
I. ASOCIACION PROFESIONAL Y SINDICATO	112
II. TIPOS DE SINDICATO	118
III. REQUISITOS PARA LA FORMACION DE SINDICATOS	122
CONCLUSIONES	135
BIBLIOGRAFIA	139
LEGISLACION CONSULTADA	

INTRODUCCION

Uno de los grandes acontecimientos en el ámbito del Derecho, es el surgimiento de una nueva rama jurídica, en el siglo XIX, con principios e instituciones propias; este surgimiento vino a recordar a los juristas, que es el ser humano el centro en torno del cual deben girar las instituciones jurídicas.

Protegiendo a la rama Laboral, esta nueva rama del Derecho se ha enfocado a ver los aspectos de la jornada del trabajo, sueldos mínimos, estabilidad en el empleo, el derecho a una antigüedad en el trabajo, vacaciones, derecho a coaligarse en defensa de sus intereses etc..

Uno de los temas tratados por el Derecho Laboral, es el que se refiere a la situación jurídica en el que se encuentran los trabajadores de confianza, aspecto al que no se le ha dado la debida atención en nuestro sistema jurídico, como se podrá apreciar a lo largo del presente trabajo.

Durante el año de 1931, surgió en nuestro país la primera Ley Federal del Trabajo, que trató en nuestra legislación por primera vez, el tema de los trabajadores de confianza de manera muy elemental. Tratando de dar un concepto adecuado

de trabajador de confianza. En el anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1968, se hicieron una serie de enumeraciones a efecto de determinar que tipo de trabajador se consideraba dentro de esta categoría, en nuestra ley vigente los trabajadores de confianza encuadran dentro de los trabajadores especiales.

Por lo anterior consideramos que este tema de gran importancia debe tener un análisis especial, pues al analizar la doctrina jurídica mexicana del Derecho del Trabajo encabezada por el Maestro Mario de la Cueva y seguida por conotados doctrinarios como Baltazar Cavazos Flores, Nestor de Buen Lozano, Euquerio Guerrero, Alberto Trueba Urbina etc. nos hemos percatado que se han avocado a la tarea de elaborar tratados, sobre todo tipo de Derechos laborales enfocados en los trabajadores de planta o de base, sin tomar en cuenta o tratando muy superficialmente al trabajador de confianza, quien necesita que se analice, discuta y resuelva su situación, por demas negativa contradictoria e injusta en la cual resulta ser victima el trabajador de confianza y resultar desamparado.

Trataremos en el presente trabajo el concepto de trabajador de confianza, asi como su estabilidad en el empleo y su realidad de coaligarse en sindicatos para la defensa de sus derechos.

ANTECEDENTES HISTORICOS

I. CONVENCION DE WASHINGTON

Al término de la Primera Guerra Mundial, una de las metas de la clase obrera era la creación de un Organó Internacional del Trabajo, que auspiciara la creación de normas internacionales que contuvieran un mínimo de garantías de orden moral y material en la organización y ejecución del trabajo y que fueran aplicables a los trabajadores de todos los pueblos.

Son tres principalmente las razones en que se fundó la creación de la Organización Internacional del Trabajo: La Primera de ellas manifiesta que la Sociedad de las Naciones tenía por objeto la paz universal, pero debería tenerse como base la justicia social para lograr dicha paz; La segunda de las razones expresada era que existían en el mundo condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situaciones que ponían en peligro la paz y la armonía universal, por lo que se hacía urgente mejorar las condiciones de trabajo y por último se mencionaba que la no adopción por una Nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, sería un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida

de sus trabajadores.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo, se produjo en las últimas sesiones del Tratado de Versalles siendo su primera conferencia la celebrada en la Ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919.

Es en ésta Conferencia donde se incorpora al estudio del Derecho Laboral el término de "Trabajador de Confianza", trabajadores a los cuales hasta ese momento se le había denominado "Trabajadores de Cuello Blanco", por la especial situación en la que se encontraban respecto del resto de los trabajadores. Este tipo de trabajador, surgió con el desarrollo de las empresas, al tener el patrón la necesidad de delegar determinadas funciones en trabajadores que reunieran una serie de elementos basados principalmente en: la Honradez, capacidad, conocimiento, seriedad, etc..., y que les permitían tomar decisiones en ausencia de éste.

La Organización Internacional del Trabajo, sostuvo la idea de que al hablar de Trabajador de confianza, era referirse a aquellos que ocuparan puestos de directores, administradores y en general cualquiera que desempeñara un trabajo que por su característica correspondiera al patrón.

El Proyecto de Convenio celebrado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América, el 29 de octubre de 1919, después de haber acordado adoptar diversas proposiciones relativas a "La aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas", en la que por primera vez se utiliza el concepto de Trabajador de Confianza en el ámbito legal, en su artículo segundo establecía:

"En todos los establecimientos industriales, públicos o privados, o en sus dependencias de cualquier clase que sean, con excepción de aquellos en que sólo esten empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

A) Las disposiciones del presente convenio no son aplicables a las personas que ocupan un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza" (1).

(1) Proyecto de Convenio y Recomendaciones Adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus diecinueve reuniones celebradas de 1919 a 1935.- Organización Internacional del Trabajo.- Oficina Central del Trabajo.- Ginebra, 1935.- Págs. 9 y 10.

El primero en aplicar estos principios, fué Bélgica en su Ley del 14 de junio de 1921. El Maestro Mario de la Cueva, nos comenta lo siguiente de ésta Ley:

"1º La Ley Belga es menos general que la francesa en cuanto no se extiende al mismo número de trabajadores".

Para los efectos de su aplicación, divide a la empresa en tres grupos:

- a) Las que quedan absolutamente sometidas a ellas.
- b) Las que por un decreto oficial puedan incluirse dentro de sus prescripciones; y
- c) Las que quedan, en todo caso, fuera de su radio de acción.

Concuerdá el primer grupo con las disposiciones de la Convención de Washington, aún cuando la lista es un poco mayor, en el segundo grupo quedaron comprendidas y por decreto oficial se le hizo extensiva la jornada de ocho horas a los almacenes de ventas al por menor, los hoteles, restaurantes y cantinas y los empleados de algunos establecimientos comerciales. Por último quedan fuera de la aplicación de la ley los talleres familiares y la industria a domicilio.

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

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

3º Además de esas disposiciones generales, se consig-
nan otras que pueden referirse al número de horas de trabajo,
al horario fijado en la ley, o a ambas circunstancias (2).

Al respecto Henri Velge nos comenta:

"La ley exceptúa muchas categorías de trabajadores:

(2) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Octava Edición, reimpresión. Edit. Porrúa, México, 1964 Pág. 425.

Primero las personas que desempeñen un puesto de confianza. Resulta de los trabajos preparatorios que éstos términos tienen una gran extensión y que pueden encontrarse puestos de confianza en todas las categorías de la jerarquía industrial... Resulta de la declaración del Ministro que se le ha querido ante todo, atenerse a los usos de la industria y comprender en la excepción a todos aquellos que, por una razón de dirección o de confianza, estaban de hecho, sometidos a un régimen diferente del de los obreros" (3).

Como podemos apreciar la Ley Belga sigue casi íntegramente lo establecido en la Convención de Washington, de la Organización Internacional del Trabajo, la diferencia que se puede apreciar es que esta Ley no hace referencia a quienes desarrollan actividades de inspección. Una de las grandes aportaciones de esta ley es la protección que se les da a los trabajadores, respecto a jornada nocturna, desgraciadamente a los trabajadores de confianza se les excluye no sólo de los beneficios de una jornada máxima de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho a la semana sino también en la jornada nocturna.

II. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

Iniciamos los antecedentes históricos del Derecho

(3) De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Op. Cit.- Pág. 601.

del Trabajo en México, con un pequeño esbozo del periodo prehispánico, desgraciadamente las noticias que han llegado a nuestros días de este periodo son escasas.

En México se encuentran inicialmente grandes culturas indígenas como fueron entre otras, la Tolteca, la Maya, la Chichimeca, la Azteca; todas ellas con una fuerte unidad nacional, basada en su férrea estructura de carácter teocrático, así como una fé mística avasalladora.

En estas culturas prehispánicas el trabajo tuvo gran importancia pues las obras grandiosas que en la actualidad provocan la admiración del mundo no son sino producto de una gran organización en el desempeño de las labores y de una cantidad exorbitante de hombres dedicados al trabajo manual.

Como antecedente de relativa importancia de las condiciones que prevalecían en la época precolonial, se tiene como referencia la que hace Hernán Cortés en su segunda carta de relación dirigida al Emperador Carlos V, en la que narra lo que encuentra en Tenochtitlán: "Hay en todos los lugares personas trabajadoras y maestros de todos oficios, esperando quién los alquile por sus jornadas" (4).

(4) Cartas de Relación de la Conquista de México. Obra Citada por el Dr. De Buen, Nestor, en su Libro, Derecho del Trabajo. Tomo I, Edit. Porrúa, S.A., México, 1986.

De acuerdo al Dr. Lucio Mendieta y Núñez, "No se tienen noticias precisas sobre las condiciones de trabajo, en la época colonial", sin embargo, el mismo Dr. Mendieta y Núñez en su Historia General de las Cosas de la Nueva España hace referencia a las diferentes artes y oficios, a que se dedicaban los antiguos mexicanos: "Se iniciaban como aprendices y sólo eran autorizados para ejercer su arte u oficio, mediante el exámen a que previamente eran sometidos, pasado el cual se convertían en oficiales, los que con el tiempo llegaban a ser maestros" (5).

a) EPOCA COLONIAL

El desarrollo natural que logró la sociedad indígena es detenido en forma violenta al consumarse la conquista de los españoles en 1521, con esto se inició el período colonial, y es lógico de suponer que los conquistadores trasladaron a México las ideas y las disposiciones que en la época tenían vigencia en España. Es importante hacer notar, que en un principio, como resultado de la conquista el pueblo vencido fué repartido entre los conquistadores, que con el fin de asegurar su existencia material, económica y de incorporar a los indígenas a la civilización europea instituyeron el vasallaje,

(5) EL Derecho Precolonial. Obra Citada por el Doctor De Buen, Nestor. Op. Cit.

la opresión, la injusticia e imponer la religión católica.

En la colonia la parte más importante de la legislación se encuentra en las Leyes de Indias, que tanto hicieron por elevar el nivel de los indios, estas leyes constituyen un código del trabajo: En ellas se encuentran muchas disposiciones sobre jornadas de trabajo, salario mínimo, pago de salario en efectivo, prohibición de las tiendas de raya y otras prestaciones favorables a los trabajadores.

Por su importancia citaremos algunos de los derechos consagrados en las Leyes de Indias, pues es de admitir que en aquella época, se hubiesen prestado los gobernantes por darle una protección al indígena:

a) "La idea de la reducción de las horas de trabajo:

b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI, del Título VI, del Libro III de la recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 los obreros trabajarán ocho horas repartidas convencionalmente.

c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. Recuerda Vázquez, a propósito de ello, que el Emperador Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, una ley que figurara como ley XVII en el título I

de la Recopilación ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez, Felipe II ordena, en diciembre 23 de 1503 (Ley XII, Título VI, Libro III) que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.

d) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encuentra Vázquez en la Real Cédula de 1606, sobre alquileres de indios. En lo conducente, dice la Real Cédula que "Les den (a los indios) y paguen por cada uno una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue lo que si se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa bastimento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos más tiempo del referido por ninguna vía".

e) La protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. Destaca Vázquez que Felipe II, el 8 de julio de 1576 (Ley X, Título VII, Libro VI de la Recopilación) ordenó que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante

Faltan paginas
de la 13 a la 19

para el país. Y esto fué así porque los hombres de la reforma, se verían urgidos de lograr transformaciones profundas, no sólo en la organización y constitución de la sociedad, sino en su estructura económica, el régimen de la propiedad territorial las relaciones entre el capital y trabajo, pugnaban al mismo tiempo, por la consagración de los derechos del hombre y la voluntad soberana del pueblo.

Por lo que se refiere al Congreso Constituyente de 1856 - 1857, se aprueba en el mismo el Artículo 22 del Proyecto de Constitución que para sacar el texto definitivo se había elaborado tratándose al final como el artículo 9 que junto con los Artículos 4 y 5 de la misma Constitución se principia a dar fundamento para la formación jurídica, para la agrupación de trabajadores; aún cuando aparece el Artículo 925 del Código penal de 1871, desvirtuando relativamente el naciente hecho de asociación profesional, fundamento en el derecho político de asociación conteniendo en el Artículo 9º de la Carta Fundamental de 1857. Para estas fechas el avance industrial se deja sentir en el país con el abastecimiento de fábricas y por lo tanto con la concentración de núcleos de población obrera muy importante que necesariamente sienten el impulso asociativo, lo que los lleva a la constitución de mutualidades, siendo éstas las primeras manifestaciones de agrupación obrera en todo el mundo.

Los Artículos 4º y 9º establecían:

"... Artículo 4º.- Todo hombre es libre de abrazar la profesión, Industria o Trabajo que le acomode siendo útil y honesto y para aprovecharse de su producto, ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda a los de la Sociedad;

Artículo 5º.- Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento.

La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro.

Artículo 9º.- A nadie se le puede coartar el derecho de asociación o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país.

Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar..." (8).

Los años siguientes a la Constitución de 1857 marcaron el punto de partida del movimiento obrero mexicano. Ya que el Artículo 9º de la Carta Fundamental prácticamente dejó la puerta abierta para la formación de los sindicatos obreros a pesar de las restricciones impuestas por el Artículo 925 del Código penal de 1871, el cual establecía:

"... Se impondrá de 8 días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de éstas penas a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro medio la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de las operaciones o de impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo..."

A pesar de todo, la necesidad vital de subsistencia impulsó a la clase obrera a utilizar la asociación y la huelga para su defensa.

El acontecimiento más importante en éste período es el nacimiento del CIRCULO DE OBREROS DE MEXICO, de fecha 16 de septiembre de 1872, que se considera cronológicamente

(8) Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones, Tomo I, Historia Constitucional 1812-1842. XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, México. Pág. 207 y Sig.

el primero y además el punto de partida del sindicalismo, ya que tuvo por objeto "vigilar los intereses del trabajo y por la mayoría de las clases obreras proletarias".

Luis Araiza afirma que en esta fecha: "... En un ensayo de unificación los diversos núcleos obreros organizados en cooperativas, mutualistas y hermandades..." (9).

Al amparo del Gran Círculo de Obreros comenzó a desarrollarse la organización sindical con la denominación en sus principios de uniones de obreros y toman la decisión de participar en las luchas políticas nacionales de donde resultan las primeras pugnas integremiales, pues en cada participación política los obreros se dividieron, consecuencia lógica de su falta de madurez en la formación de la conciencia de clases.

C) EL PORFIRIATO

Al asumir por primera vez la Presidencia de la República, el General Porfirio Díaz, el país se encontraba en bancarota fiscal, la economía casi paralizada y brotes de descontento popular, por lo que el General Díaz, decide que

(9) Araiza, Luis.- Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Tomo II, Segunda Edición, Ediciones Casa del Obrero Mundial, México, 1975. Pág. 16.

para lograr el progreso del país, es necesario implantar el orden, aún en menoscabo de los que nada poseían. La falta de organización e ideales bien definidos de los dirigentes de los movimientos obreros fueron obstaculizados y anulados por el porfiriato, clausurando publicaciones obreras, y en general se aplicó el Artículo 925 del Código Penal de 1871 con todo su rigor de tal manera que fué imposible todo movimiento obrero, aún pacífico para la consecución de mejores condiciones de trabajo.

En materia industrial el régimen de Díaz estableció un importante cambio; atrajo capital extranjero, se establecen bancos, se construyen ferrocarriles, hacen empréstitos, establecimiento de nuevas industrias, etc., todo esto trajo como consecuencia el aumento de la clase proletaria, comenzando a cobrar importancia el movimiento obrero mexicano, por lo que en 1877, los obreros de la fábrica "La Montañesa" en Tlalpan, se declararon en huelga hasta obtener algunas concesiones de los patrones del ramo Textil de Puebla, Veracruz y Guadalajara, pero el sistema represivo del régimen hace que se mantenga sofocado todo intento de lucha de la clase obrera.

El siglo XX, fué para México de continuas conmociones, producto de un país que buscaba su orientación hasta lograr bajo la administración personal del General Díaz relativa

tranquilidad. Esta etapa de tregua en la evolución social del pueblo mexicano, se inició al volver al poder, Porfirio Díaz en 1884, para no abandonarlo hasta 1911.

El panorama que se contemplaba en nuestro país en los inicios del presente siglo, era desconsolador; pues junto al problema agrario, existía no con menos gravedad el problema obrero como ya hemos señalado. Las condiciones de vida eran precarias tanto para el campesino como para el trabajador de la ciudad. Es en el campo, en los centros mineros y en la industria en general donde se dejó sentir con más fuerza la necesidad urgente de atender estos problemas sociales que consumían al trabajador mexicano.

El 30 de abril de 1904 se expide la Ley de José Vicente Villada Gobernador del Estado de México, en la cual se reglamenta la nueva teoría del riesgo profesional, apartándose de la tradicionalista teoría de la culpa. Ley que se hizo con motivo a la reforma del Artículo 1787 del Código Civil vigente en ese entonces y quedó considerada como complemento del mismo código. Referente a esta teoría el Maestro Gutiérrez y González nos dice: "...La teoría del riesgo creado o profesional había sido establecida en Francia, el 9 de abril de 1898, en ayuda a los trabajadores. Sin embargo en México, los redactores del Código Civil de 1870, iniciaron ésta doctrina del riesgo objetivo, aunque por desgracia no tuvieron conti-

nadores de su talla y visión, y por lo mismo su obra quedó inconclusa. En el Artículo 1595 de este Código se dispuso: "También habrá lugar a la responsabilidad civil por los daños que causan los establecimientos industriales, ya en razón del paso y movimiento de las máquinas, ya en razón de las exhalaciones..." (10).

Y de estas palabras se aprecia una idea del riesgo objetivo que nos llevó adelante.

La Ley de Villada, que comentamos, comprende accidentes y enfermedades, se refiere a jornaleros y contiene o artículos estableciendo presunción, de que el accidente o enfermedad salvo prueba en contrario, provino con motivo del trabajo y la obligación de la empresa en pagar los daños ocasionados declara la irrenunciabilidad por parte del obrero de estos derechos y el trámite para hacer las relaciones en el juicio semanal.

El 9 de noviembre de 1906, se expide la Ley Sobre Accidentes de Trabajo, para el Estado de Nuevo León, por Bernardo Reyes, contiene 19 Artículos dividida en tres secciones: De la responsabilidad Civil, del Procedimiento y disposiciones

(10) Gutiérrez y González, Ernesto. Derecho de las Obligaciones Quinta Edición, Editorial Cajica. Págs. 636 y 637.

generales. En la primera sección, establece la responsabilidad civil de las empresas y enumera los riesgos describiéndoles; fija las eximentes de la misma responsabilidad en tres, a saber: Fuerza mayor extraña a la industria de que se trate; negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima; e intención del empleado y operario de causarle daño. Mientras no se pruebe una de estas eximentes, se presume que el accidente fué causado en el desempeño del trabajo o con ocasión de éste.

Establece además en esta sección, que la responsabilidad por accidente de trabajo comprenderá, el pago de la asistencia médica y farmacéutica de la víctima por tiempo no mayor de seis meses, el de los gastos de inhumación en su caso, señala las indemnizaciones por incapacidad para el trabajo, completa pero temporal, parcial pero perpetua, permanente y absoluta y muerte de la víctima. En la segunda sección, describe el procedimiento a seguir, en juicio verbal con simplificación de trámites y de términos; con instancia de apelación en la sección tercera, deslinda la responsabilidad civil de la penal, declara la irrenunciabilidad de éstos derechos y la no embargabilidad de las indemnizaciones por concepto de otras deudas. Esta ley, aunque sólo fué para accidentes, resulta más completa que la anterior.

El primero de junio de 1906, estalló en el numeral de Cananea Sonora, un movimiento obrero, que en la historia

de las luchas proletarias se conoce con el nombre de "La Huelga de Cananea", en la que 400 hombres de la mina Overseide, se declaran en huelga. Entre los huelguistas circuló el siguiente impreso:

"Obreros Mexicanos: Un gobierno electo por el pueblo para que los guíe y satisfaga sus necesidades en lo que cabe, eso no tiene México. Por otra parte: Un gobierno que se compone de ambiciones que especulan criminalmente fatigando al pueblo, elector por el peor de ellos, para que le ayuden a enriquecerse, eso no necesita México. Que el pueblo elija a sus gobernantes para que lo gobiernen, no para que burles y le humillen, es la República. Pueblo levántate y anda. Aprende lo que olvidaste. Congrégate y disputa tus derechos. Exige el respeto que se deje. Cada mexicano a quien desprecian los extranjeros vale tanto más que ellos si se une a sus hermanos y hace valer sus derechos.

Exectación es igual que un mexicano valga menos que un yanqui, que un negro o un chino, en el mismo suelo mexicano. Esto se debe al pésimo gobierno que da las ventajas a los aventureros con menoscabo de los verdaderos dueños de esta desafortunada tierra.

Mexicanos, despertad, unámonos. La patria y nuestra

dignidad lo piden. Cananea, Junio de 1906..." (11).

Y a la compañía se le formularon las siguientes peticiones:

- 1º . Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- 2º . El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

a) La destitución del empleo del mayordomo Luis (Nivel 19).

b) El mínimo sueldo del obrero será \$ 5.00 diarios con 8 horas de trabajo.

c) En todos los trabajos de Cananea Consolidated Cooper. Co., se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

d) Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

(11) La Huelga de Cananea. Publicación del Fondo de Cultura Economía. Primera Edición. 1956. Pág. 20.

e) Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes.

Estas peticiones fueron dirigidas al presidente de la compañía y contestó en forma negativa protestando entre otras cosas que los salarios pagados por la compañía eran los más altos de la República.

Respecto a esta huelga Luis Araiza Comenta: "... La huelga de los mineros de Cananea, es la explosión de una energía consciente de los oprimidos, que se lanzan a reconquistar lo que sus opresores le han arrestando, - Araiza continúa diciendo - a las cinco de la mañana del día primero de junio, un grueso núcleo de trabajadores se convierte en gigantesca antorcha, que ilumina con bellas tonalidades el fondo de la mina y antes de la hora de salida, sin esperar el término de su jornada de trabajo, suspenden sus labores y estalla la huelga contra los odiosos explotadores..." (12).

El resultado fué desastroso; porque el movimiento fué sofocado en sangre y con una serie de aprehensiones.

Valiéndose inclusive por parte del Gobernador de

(12) Araiza, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Op. Cit. Págs. 48 y siguientes.

Sonora, Rafael Izábal, la integridad nacional, al hacerse compañía de tropas Norteamericanas en el terreno de los acontecimientos las cuales junto con Luis E. Torres, jefe de las operaciones militares, agredieron a los obreros, resultando muchos muertos y al final de cuentas sin haber logrado nada los trabajadores. Los que encabezaron el movimiento fueron a dar a San Juan de Ulua.

Siete meses más tarde de los sucesos de Cananea, en ocasión de los que se desencadenaron en Río Blanco, Veracruz, la política de tipo policiaco se repitió. El General Díaz dictó un laudo, no sólo no resolvió el conflicto suscitado entre el capital y el trabajo sino que dió lugar a la escandalosa matanza de trabajadores que tuvo lugar en Orizaba el día 7 de enero de 1907.

El Maestro Trueba Urbina comenta: "... Cuando comenzó a declinar el régimen porfirista fueron reprimidas las huelgas agresivamente, asesinando a obreros indefensos, como ocurrió en los movimientos huelguísticos de Cananea en 1906 y de Río Blanco en 1907. Y más adelante los dirigentes obreros fueron deportados a San Juan de Ulúa, presidio de Veracruz y Quintana Roo. Así dejaba sentir su fuerza el decadente régimen porfirista..." (13).

(13) Trueba Urbina, Alberto. Evolución de la Huelga. Edit. Botas. México, 1950. Pág. 69.

Por otra parte y paralelamente a estos acontecimientos el Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, lanza el 1º de julio de 1906 un programa de reformas constitucionales, donde se encuentran plasmadas muchas de las aspiraciones de la clase obrera y que en esa época ya no podían ser desconocidas o ignoradas por el gobierno y capitalistas, tales reformas son: Establecimiento de la jornada de 8 horas, fijación de salarios mínimos con aumentos en zonas caras, prohibición de empleados menores de 14 años, suspensión de tiendas de raya, igualdad de salarios entre nacionales y extranjeros, etc.

Dada la situación en que se encontraba el trabajador en nuestro país a principios de este siglo, la táctica que usó el gobierno de Porfirio Díaz para resolver los problemas planteados por los obreros junto con otros problemas de trascendencia social como el del campesino, determinaron que el pueblo se decidiera a empezar el movimiento revolucionario de 1910.

D) EPOCA REVOLUCIONARIA

Con la salida del General Porfirio Díaz del país en 1911 y con el triunfo de Francisco I. Madero, se inicia una nueva etapa en la Historia de México: El movimiento armado en contra del Porfiriato se inició en forma definitiva, a partir del Plan de San Luis Potosí, de fecha 5 de octubre

de 1910, convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y la introducción del principio de no reelección; mediante este plan Francisco I. Madero dió a conocer sus metas inmediatas; pero no contempló ninguna disposición social en favor de la clase trabajadora, la revolución estalló el 20 de noviembre de 1910, fué la cuestión social prevalecte en el porfirato la que provocó el razonamiento propio de la Revolución.

Sin embargo, Madero no llegó a emprender la solución de los problemas básicos del pueblo, debido a su preocupación por introducir modificaciones políticas que aseguraran la transmisión pacífica del poder.

Al percatarse Madero del movimiento social estableció el 13 de diciembre de 1911 el Departamento de Trabajo, dependiente del Ministro de Fomento, esto demuestra una vez más que, su política carecía de principios generales uniformes, ya que el Departamento tenía por objeto el estudio de las condiciones del borero, pero Madero, temía el desenvolvimiento del Sindicalismo por lo que obstaculizó su organización atacándola a través del periódico "Nueva Era" y expulsando del país a dirigentes extranjeros que hubieran constituido con su infatigable lucha el florecimiento de las ideas sindicales.

Con el asesinato de Don Francisco I. Madero y el Licenciado Pino Suárez el 22 de febrero de 1913, Victoriano Huerta se entroniza en el poder; no obstante la respuesta al cuartelazo no se hizo esperar y fué dada en el Plan de Guadalupe, firmado en la Hacienda del mismo nombre, el 26 de marzo de 1913, en el Estado de Coahuila, con la muerte de Madero, el movimiento obrero tiene suficientes razones para repudiar al General Huerta; ya que comprende que luchando por la democracia se hacen en beneficio de su propia existencia, por lo que ponen toda su fuerza en el Derecho Constitucional. El movimiento obrero entendió que debía de servir como punto de unión para la reconstrucción de la sociedad democrática.

Al caer el Régimen Huertista la casa del Obrero Mundial abre sus puertas en agosto de 1914; en virtud de que la Casa del Obrero Mundial y Venustiano Carranza celebraban un pacto de colaboración efectiva en febrero de 1913, la colaboración de los trabajadores estaba condicionada a la expedición de las leyes prometidas en el manifiesto del 12 de diciembre de 1914. Este manifiesto tiene importancia, por que expresa los ideales del Constitucionalismo anterior a 1917. Uno de los puntos que Carranza proponía era: Mejorar la condición de los trabajadores de las fábricas, de las minas y de los campesinos; y que en su artículo segundo establecía:

"... El primer jefe de la revolución 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 exige como indispensables para establecer el régimen que garantiza la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente robados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad rural; legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero minero y en general de las clases proletarias; establecimiento de la libertad municipal como institución constitucional..."

E) EL CONSTITUYENTE DE 1917

Antes de expedirse la Constitución de 1917 entraron en vigor en el país diversas leyes en materia de trabajo, las cuales se pueden considerar como antecedentes de suma importancia para el derecho del trabajo, de las cuales podemos enumerar las siguientes:

1.- Ley del Estado de Jalisco, de Manuel Diéguez de 2 de septiembre de 1914. Esta Ley estableció el descanso

dominical, descanso obligatorio, vacaciones, jornada de trabajo, sanciones por incumplimiento y denuncia pública, la jornada máxima de trabajo que establecía era de 9 horas diarias para los trabajadores de almacenes de ropa y tiendas de abarrotes. Que todo trabajador disfrutará de 8 días de vacaciones al año. Establecía sanciones económicas para los patrones que utilizaran los servicios de los trabajadores en los días de descanso o en vacaciones, que serían de un peso por cada persona que trabajara o por cada hora que excediera de la jornada máxima.

2.- Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, para el Estado de Jalisco de 7 de Diciembre de 1915. Reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las juntas municipales, jornada a destajo, salario mínimo en el campo, protección a los menores de edad, protección al salario, protección a la familia del trabajador, riesgos profesionales y Seguro Social.

3.- Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, de 19 de octubre de 1914, en el Estado de Veracruz. Esta Ley entre otras cuestiones reglamentó la jornada de trabajo, el descanso semanal, salario mínimo, previsión social, enseñanza, inspección de trabajo y tribunal de trabajo.

4.- Ley de Agustín Millán del Estado de Veracruz de 6 de octubre de 1916, sobre asociaciones profesioales. Esta Ley reconoce la asociación profesional como arma de lucha de los trabajadores, y les reconoce personalidad.

5.- Ley que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje en Yucatán de 14 de mayo de 1915. Esta Ley en forma definitiva estableció la integración tripartida de los tribunales de trabajo, que se crea para impartir la justicia obrera en Yucatán; las juntas de conciliación, el tribunal de arbitraje y del departamento de trabajo.

6.- Ley de Trabajo de Yucatán, de 11 de diciembre de 1915. Esta ley estableció el principio de la libertad de trabajo, definió los conceptos de trabajador y patrón, implantó las bases para señalar el salario mínimo y adoptó la teoría del riesgo profesional.

7.- Ley del Trabajo del Estado de Coahuila de Gustavo Espinoza Mireles, de 27 de Octubre de 1916. Esta ley estableció el derecho en favor de los trabajadores de participar en los beneficios de las empresas debiéndose hacer constar en el contrato de trabajo; reglamentó estatutos de la Empresa.

Habiendo quedado precisado que en ninguna de las etapas históricas a que nos hemos referido en el presente

capítulo, hubo una legislación del trabajo considerada propiamente como tal, nos toca ahora estudiar la etapa constitucionista, misma que principia al promulgarse la Constitución de 1917 en la cual encontramos:

La primera legislación formal del trabajo en México, encaminada a proteger a los trabajadores prohibiendo abusos que los agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa.

El día 14 de Septiembre de 1916, se estableció la idea de crear una nueva Constitución.

En la Ciudad de México, Venustiano Carranza expidió decreto estableciendo las bases para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente.

El primero de diciembre de 1916 se inaugura y queda constituido el Congreso Constituyente en la Ciudad de Querétaro al cual asiste personalmente Venustiano Carranza, haciendo entrega de su proyecto de Constitución. A este proyecto se le dió lectura en la sesión del día 6 del mismo mes. En su estructura cambiaba el apartado de los derechos del hombre o del título de garantías individuales pero dicho proyecto no contenía inovaciones de trascendencia respecto a la Constitución de 1857 sólo ciertas adiciones con referencia

a los Artículos 5º y 73 Fracción X.

En este Congreso nos encontramos la característica de que no fueron técnicos en derecho quienes lograron plasmar el triunfo de los Derechos Sociales de los trabajadores, sino que son los propios trabajadores que como Diputados Constituyentes; destacan las intervenciones de Cándido Aguilar, Heriberto Lara, Victorio Góngora, Grácidas y Héctor Victoria. Sus exposiciones por la validez de sus documentos fueron los que modificaron en su esencia el proyecto de Constitución en esta materia: Es el reconocimiento a una situación de hecho, la existencia del Movimiento Obrero en México.

Los días 26 y 27 de diciembre de 1916 se sucedieron los más enconados debates en torno a materia laboral de las cuales surgieron fundamentalmente tres aspectos:

1.- Destitución de los Constituyentes sobre el proyecto presentado por Carranza, principalmente por no tratarse adecuadamente el problema laboral;

2.- Esta actitud del Congreso hizo que Carranza diera instrucciones a los Diputados Luis Moncel Rojas y a Macías para que redactaran un proyecto de Leyes Laborales;

3.- El retiro del dictámen por la Comisión para que se formulara uno nuevo que contuviera las inquietudes manifestadas en las discusiones.

Fue así como surgió la estructura del Artículo 123 que quedaría bajo el Título VI de la Constitución. El 13 de enero de 1917, se leyó ante el Congreso la exposición de motivos de cuyas ideas destacan las siguientes:

1.- El Estado tiene derecho para intervenir como fuerza reguladora en la relación obrero - patronal, para asegurar un mínimo de condiciones que le permitan llevar al trabajador una vida digna;

2.- El derecho de huelga como arma del trabajador para mejorar sus condiciones.

3.- Derecho innegable tanto de los empresarios como de los trabajadores de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

El Artículo 123 fué votado junto con el original Artículo 5º el 24 de enero de 1917 por unanimidad de votos. Promulgándose el 5 de febrero de 1917 la Nueva Constitución Mexicana.

El Legislador Constitucional, merece el reconocimiento por su preparación para mejorar las condiciones de trabajo del obrero es indudable que debe destacarse la consignación de los preceptos que permiten y garantizan la asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, es el fruto de tantos esfuerzos para realizar la cristalización de un anhelo tan antiguo como el hombre mismo. El Maestro Trueba Urbina, en su libro Nuevo Derecho del Trabajo nos comenta respecto a la regularización de la Asociación Profesional:

"... Fueron las legislaturas de los citados las que primero reglamentaron el Artículo 123 Constitucional y posteriormente lo hicieron las Leyes Federales de 1931 y 1960, sometiendo a régimen jurídico la formación de sindicatos; pero en lo tocante a la Asociación Profesional Obrera, ésta reglamentación no recoge el ideario social del mencionado precepto Constitucional, pues en el Artículo 123 el derecho sindical de los trabajadores es un derecho social en tanto que el de los patrones es un derecho patrimonial, porque sus funciones son distintas, aún cuando coinciden para los efectos de la formación de un derecho autónomo del trabajo siempre que supere las normas laborales..." (14).

(14) Trueba, Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1972. Pág. 352.

Constituye legítimo orgullo para México ser el primer país en todo el mundo que incluyó dentro del Texto Constitucional la materia obrero - patronal, tratándola en forma muy amplia, y siendo un ejemplo para otros países.

VI. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El párrafo introductorio del Artículo 123 Constitucional, fué modificado en el año de 1929, con la finalidad de que la Ley del Trabajo fuera unitaria y expedida por el Congreso Federal, correspondiendo su aplicación a las autoridades Federales y las locales mediante una distribución de competencias en la misma reforma.

La nueva legislación laboral fué promulgada el 18 de agosto de 1931 declarándose derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, dando así vida a la nueva ley que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, siendo reiteradamente reformada y adicionada entre las que encontramos las siguientes:

- 1.- La Ley del 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.

2.- Por decreto del 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativos a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación de las utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejan la tesis de la "... Relación de Trabajo ..." (15).

Las inquietudes que los trabajadores y patrones habían expresado a lo largo de las discusiones que se tuvieron en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se vieron manifestadas en el hecho de que algunas materias se reservaran exclusivamente para las autoridades federales, naciendo para este efecto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Por lo que respecta a las demás materias debían seguir los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo pero se dejó a las autoridades locales la vigilancia de su cumplimiento.

- A) Trabajos domésticos;
- B) Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas;
- C) Trabajo Ferrocarrilero;
- D) Trabajo de campo; y
- E) Trabajo de las pequeñas industrias, de la Industria Familiar y del Trabajo a Domicilio.

Es en esta primera Ley Laboral de aplicación Federal en la que por primera ocasión en nuestro país se hace referencia a los Trabajadores de Confianza, en sus artículos 4, 48 y 126 Fracción X.

En Artículo 4º. establecía: "... Se considerarán representantes de los patrones y en tal concepto obligan en sus relaciones con los demás trabajadores: Los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y, en general personas que en nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración..."

Este precepto claramente dice que los directores, gerentes, etc., representan a los patrones en sus relaciones con los demás trabajadores, lo que indica que son también trabajadores en relación con la empresa a quienes sirven, siempre que ellos no formen parte integrante de ésta, porque de lo contrario, es claro que si serán patrones, así es que, no obstante que el gerente, administradores, etc., tengan la representación de la empresa respecto de los demás trabajadores sus relaciones con dicha empresa no son otras que las de un trabajador con su patrón.

El Artículo 48 Establecía:

"...Las estipulaciones del contrato colectivo se

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

El licenciado Luis Muñoz, en su libro Comentarios a la ley Federal del Trabajo, en su primera edición, hace el siguiente comentario al artículo anteriormente citado: "...La Corte ha dicho que la calidad de profesionista no da, por sí sólo, a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza los caporales del campo, los veladores y los clasificadores, pero si lo son sobrecargos, los mayordomos, los altos empleados y los secretarios de la empresa. En todo caso como debemos atenernos concretamente a las características que individualizan los cargos, puestos o empleos.

Son puestos de inspección los que desempeñan las personas que representan o sustituyen al patrón en la vigilancia de la empresa..."

Si bien es cierto que la excepción contenida en el artículo que tratamos, por su carácter permitido sólo es aplicable cuando de manera expresa se establece en el Contrato Colectivo, de la misma disposición no se desprenden las condi-

ciones a las que deba atenderse para su aplicación.

Consideramos que debemos interpretar este artículo en el sentido de que se concede la facultad de exceptuar al empleado de confianza de las disposiciones del Contrato Colectivo cuando sea para establecer en su favor mejores condiciones y nunca, cuando tal exclusión signifique la renuncia de algún derecho consagrado a favor de los trabajadores y que se encuentre en las leyes dictadas para su protección y auxilio.

Esta interpretación la damos basándonos en la prohibición que establece el Artículo 43 de la misma Ley que dice:

"... El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la misma empresa..."

Por lo que deducimos que cuando haciendo uso de la facultad concedida por el Artículo 48, se excluye al trabajador de confianza del régimen del contrato colectivo para sujetarlo a un individual, se está celebrando el contrato de un trabaja-

dor, y por lo tanto, no podrá serlo en condiciones menos favorables para éste, que las contenidas en contratos vigentes dentro de la empresa, por lo que teniendo vigencia el contrato colectivo viene a ser la pauta o el mínimo a partir del cual podrán establecerse las estipulaciones en favor del trabajador de confianza.

El Artículo 15 de la Ley por su parte, nos señala que:

"...En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores..."

Por su parte el Artículo 126, estaba consagrado a exponer las causas de terminación del contrato de trabajo y establecía:

Artículo 126.- "El contrato de trabajo terminará:

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

Lo mismo se observará cuando el trabajador que

desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo"

Del Artículo anteriormente señalado inferimos que el contrato de trabajo de los empleados de confianza puede terminar por pérdida de la confianza del patrón, elemento subjetivo.

A este respecto la Suprema Corte de Justicia sustentó la siguiente tesis:

"...Tratándose de empleado de confianza la Fracción X del Artículo 126 autoriza la terminación del contrato por pérdida de esa confianza; y si bién es verdad que ésta última en gran parte, es un elemento subjetivo, tratándose de relaciones jurídicas, la validéz de esa causa de separación del empleo no puede quedar, de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes; pues de ser así, la validéz y el cumplimiento de las obligaciones dependería de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales del derecho, principalmente a los sustentados por el Derecho del Trabajo, en el cual, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas..." (16)

(16) Ampara en Revisión en Materia. No. 1100/34/2da. Sec. Jun. 5º 1935, Cía. Minera Asarco, S.L. - Sem. Judicial de la Federación T. XLV Pág. 4417.

Como se desprende de los artículos a que hemos hecho referencia, no se daba un concepto de lo que en realidad era un trabajador de confianza en la ley que nos ocupa, es hasta el anteproyecto de Ley Federal del Trabajo de 1968, que la comisión redactora del mismo, tomando en cuenta las inquietudes de lo referente a trabajadores de confianza, había despertado en los sectores obrero y patronal, propone una solución que atendía a las siguientes consideraciones:

1.- Declara que: "...La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto..."

2.- Hizo una enumeración de los puestos de confianza.

3.- En el último párrafo del Artículo 8º propuso un criterio de analogía, facultando a las juntas de Conciliación y Arbitraje para catalogar como empleado de confianza a las personas que realizan actividades semejantes a las enunciadas.

4.- La Comisión Redactora del Anteproyecto, ubicó el problema en otra dimensión: En vez de definir a los empleados de confianza, prefirió mencionar las "FUNCIONES" de confianza.

El Artículo 8º del Anteproyecto establecía:

I.- "...La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y de la designación que se le dé al puesto en funciones de confianza las de:

I.- Los Directores Administrativos y Gerente General, cuando tengan carácter de trabajadores.

II.- Los Directores Técnicos y Administradores y sus colaboradores inmediatos, tales como jefes de Producción de Laboratorios de investigación, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y otros semejantes, de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad depende el buen resultado de los trabajos.

III.- Los abogados y contadores que tengan a su cargo, respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.

IV.- Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.

V.- Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales y las personas que manejen los fondos de la empresa

o establecimiento.

VI.- Las personas que presten servicios personales al patrón, tales como el secretario o secretaria particular y cuya actividad, discreción y celo sean indispensables para un trabajo eficaz.

VII .- Las personas que desempeñan funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones anteriores, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje..." (17)

Esta solución dada por la Comisión, produjo críticas en ambos sectores. El sector patronal solicitó una mayor amplitud en la enunciación de los puestos de confianza; el sector obrero se opuso a la clasificación y solicitó se estableciera un criterio general, sin recurrir a fórmulas extensivas por analogía.

El propósito de la Ley es el de definir hasta donde es posible quienes son los Trabajadores de Confianza como lo establece el Artículo 9º de la ley vigente, el cual analizaremos en otro capítulo, evitando que sean personas ajenas

(17) Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo. Edición Publicada por la Comisión de Prensa y Propaganda de la Confederación de Trabajadores de México, México, D.F., febrero de 1968. Págs. 8 y 9.

al interesado los que decidan que puestos son de confianza como se venía haciendo en la legislación anterior que eran la empresa y sindicato quienes determinaban que puesto se debería de considerar como de confianza.

CAPITULO II

I. ASPECTOS DIVERSOS DEL CONCEPTO TRABAJO:

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

Y, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir.

El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como: "El esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza".

Al respecto nos comenta el Doctor de Buen:

"El trabajo supone una actividad humana.- No será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o una máquina, que tiende a la obtención de un provecho. Su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad -

es difícil por otra parte, suponer una total inactividad, ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: El trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no" (18).

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, se afirma y no sin razón que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de ésta va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia. No obstante es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

Si se toma como base del origen del hombre la tesis cristiana, el trabajo aparece como un castigo impuesto por Dios por la comisión de un pecado así se desprende del antiguo testamento, en el libro del Génesis, Capítulo III, versículos 17 y 19: "Con grandes fatigas sacarás de ella el alimento en todo el discurso de tu vida, mediante el sudor de tu rostro comerás el pan".

(18) De Buen Lozano, Nestor.- Op. Cit. Pág. 15.

En la época antigua se miró al trabajo con desdén fué objeto de desprecio de la sociedad, incluso de los grandes filósofos; era el fiel reflejo del pensamiento dominante, consideraban al trabajo como una actividad impropia para los hombres libres, por lo que su desempeño quedaba a cargo de los esclavos que eran considerados como cosas o como bestias. Las Personas, los señores, se dedicaban a la filosofía, la política y la guerra.

Durante el régimen corporativo, en la edad media, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aún transmitía a los hijos la relación con la tierra o con la corporación haciéndose acreedores a enérgicas sanciones cuando intentaba romper el vínculo heredado.

El 12 de marzo de 1776 con el Edicto de Turgot, que pone fin al sistema corporativo en Francia, se postula la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre.

Posteriormente en las declaraciones Francesas (1789) y mexicana (1814 en Apatzingán) se eleva éste ideal a la categoría de derecho universal del individuo.

En 1802 una ley inglesa prohibía las jornadas de trabajo por más de 12 horas por día, también el trabajo nocturno; una ley francesa de 1841; y, sobre todo, el acto de

1826, en Inglaterra, que permitía a la clase obrera británica conquistar el derecho de asociación más de medio siglo antes que los trabajadores franceses.

La Conferencia de Berlín (1891), donde el genio político de Bismark se dejó sentir, sobre todo en el terreno de los Seguros Sociales, haciendo largas concesiones a la escuadra dirigida por los sociales demócratas y sindicatos afiliados a la Segunda Internacional, de tendencia acentuadamente reformista.

El Tratado de Versalles, en este período se inicia, propiamente la actividad legislativa de los Estados en favor de los trabajadores, se caracteriza sobre todo, por la incorporación de medidas de carácter social a los textos de las Constituciones en todos los países democráticos, y por la intensificación de la legislación ordinaria en todas las naciones civilizadas abarcando todos los aspectos de la reglamentación del trabajo. Es importante señalar la brillante actuación de nuestros delegados a esta Conferencia, entre los que se encontraba el maestro de la Cueva, y el hacer notar que los principios establecidos en la misma se encontraban ya consignados en nuestra Constitución.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 3o. establece: "El trabajo es un derecho y un deber social.

No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y desea efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad le impone deberes y le otorga derechos; la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por esto el trabajo es un deber; pero en el reverso de esta obligación, el hombre tiene el derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar.

El trabajo no es un artículo de comercio. De este modo encontramos que la cuestión de la dignidad del hombre en el trabajo se funda en la idea que se tenga del hombre: como un principio, o como un sujeto creador y como un fin, o como un medio, o como un instrumento.

El artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo establece:

No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos..."

Este derecho fundamental de la persona que trabaja con lleva dos aspectos: cada hombre es libre para escoger el trabajo que más le acomode; por otra parte el hombre es libre y no puede ni debe sufrir menoscabo alguno por y durante la prestación de su trabajo.

El Artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo, establece en su segundo párrafo: "Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De lo anterior se desprende:

a) Todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfacciones.

b) El trabajo es una de las características que distingue al hombre del resto de los seres vivientes; a la actividad de éstos relacionada tan sólo con el mantenimiento de la vida, no puede llamarsele trabajo; sólomente el hombre es capaz de trabajar, el trabajo está adherido a la propia naturaleza; es como la extensión o reflejo del hombre.

Tanto para la doctrina mexicana como extranjera, es una característica fundamental para el trabajo, que este se preste personalmente, en forma subordinada mediante el

pago de un salario, al respecto opinan:

Dr. Bonell:

"Cuando se presta el servicio bajo una dirección o contrato de trabajo, se exige que sea personal el trabajo que preste la persona contratada, la que precisamente fué seleccionada, por las capacidades y habilidades que acreditó, y además, por que si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, estaríamos en presencia de una figura jurídica distinta a la de trabajador (19).

Dr. Néstor de Buen:

"En el estado actual de nuestra legislación sólo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona en favor de otra, mediante el pago de un salario" (20).

Alberto Briseño:

"El trabajo es una condición de existencia del hombre

-
- (19) Bonell Navarro, Miguel.- Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Pac.- México, D.F. 1989, Pág. 62.
(20) De Buen Lozano, Néstor.- Op. Cit. Pág. 16.

que tiene como objeto crear satisfacciones y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación" (21).

La Ley Federal del Trabajo no dejó a las autoridades Locales la vigilancia de su cumplimiento.

Encontramos también en esta ley que se hicieron algunos capítulos independientes para trabajos que se consideraron especiales y tenían varias condiciones de trabajo que no tenían los trabajadores en general, estos trabajos que se consideraron especiales, fueron:

- a) Trabajos Domésticos;
- b) Trabajo en el mar y vías navegables;
- c) Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas;
- d) Trabajo Ferrocarrilero;
- e) Trabajo de Campo; y
- f) Trabajo de las pequeñas industrias, de la industria Fam.

(21) Briseño Ruíz, Alberto.- Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, Pág. 11.

II. DENOMINACION

El origen del Derecho del Trabajo está vinculado al fenómeno bajo la denominación de "Revolución Industrial", podemos considerar que uno de los efectos que provoca esta revolución fueron las modificaciones que en la segunda mitad del siglo XVIII, hizo James Watt, a la máquina de vapor descubierta por Thomas Neucomen en 1712. De hecho la máquina de Watt nunca se habría formado en realidad, si no fuese al procurar una fuente de energía para mover las pesadas máquinas ya inventadas para la industria textil, que se desarrollaba desde hacía mucho en las manufacturas. El desenvolvimiento técnico de la máquina de vapor, su perfeccionamiento fué, ciertamente la causa de un más rápido proceso de industrialización. Ese acontecimiento verificado en el campo de la tecnología trajo desde luego importantes consecuencias económicas y profundas modificaciones en la estructura social de los puestos, reflejando esa infra-estructura en el campo del Derecho.

Son diversas las denominaciones que se han impuesto desde el surgimiento de nuestra disciplina, pero ninguna de ellas ha quedado a salvo de imperfecciones, ya que se encuentra en crecimiento, la tendencia de abarcar un mayor número de acontecimientos y relaciones, agregándoseles de otras ramas del derecho que, hasta ahora, tenían a su cargo regularlas, ha contribuido al problema de encontrar una denominación ade-

cuada, que sea permanente, así se tienen reguladas, bajo el título de "Trabajos Especiales", nuevas áreas de trabajo como la de los deportistas, profesionales, médicos residentes, agentes de comercio, trabajadores de confianza, trabajadores universitarios, etc.

Entre las expresiones utilizadas están las siguientes:

A) LEGISLACION INDUSTRIAL

Este fué el primer nombre que se le atribuyó a la materia, su origen se explica por la época en que surgió, ya que en ella empezó a nacer el poder de las industrias y el consecuente malestar obrero.

Esta denominación fué utilizada principalmente por los juristas franceses, como Paul Pic Capitant y Cuche entre otros. Pero ha sido descartada porque, por un lado, resulta demasiado restringida, ya que sólo contempla un aspecto de la disciplina, a las normas emanadas del proceso legislativo, desatendiendo a las provenientes de otras fuentes, como la jurisprudencia, la doctrina y la contratación colectiva y además porque sólo contempla a la industria propiamente dicha, olvidándose de la actividad mercantil y agrícola; y, por otro lado, porque acoge materias totalmente ajenas, como son las

patentes, las marcas, los modelos industriales y los nombres comerciales, que actualmente son objeto del Derecho Mercantil.

PARA I. DA GAMA CERQUEIRA:

"Es que el derecho industrial como disciplina jurídica aspira a su propia autonomía científica, y comprende materia como las marcas de fábrica, las patentes, el nombre, los privilegios, los modelos, las insignias, en suma, la propiedad inmaterial" (22).

No consideramos apta la denominación de Legislación Industrial, porque ello sería como rechazar la autonomía que tiene nuestra disciplina jurídica, además de que, la palabra "Legislación", no es la adecuada para denominar una materia del derecho, como se desprende de la definición que de ella da el Diccionario Jurídico Mexicano:

"LEGISLACION I (del latín legislatioonis) se ha denominado legislación al conjunto de leyes vigentes en un lugar y tiempo determinado. Sin embargo, existen otros significados que igualmente se adscriben al término "Legislación", entre los cuales están los siguientes:

(22) Citado por Gómez, Gottschalk y Bermúdez.- Curso del Derecho del Trabajo.- Tomo I.- Primera Edición en Español - 1079.- Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor.- Pág. 24.

a) Para designar globalmente al sistema jurídico de una región o país; b) Para referirse al derecho codificado y distinguido de otras fuentes del derecho como la jurisprudencia, costumbre o doctrina; c) Para referirse al procedimiento de creación de las leyes y decretos; d) Para significar la agrupación de textos legales, promulgados de acuerdo a un criterio metodológico y ofreciendo compilaciones o colecciones; e) Para reunir las leyes antingentes a una especialidad del derecho; y f) Para describir la función desarrollada por el órgano legislativo del poder público" (23)

En lo que se refiere al título de "Industrial", incluye la regulación de ciertos aspectos de la vida industrial que nada tiene que ver con el trabajo y sus relaciones laborales.

b) DERECHO OBRERO

Considerando que la rama jurídica de que tratamos surgió por las exigencias propias del obrerismo y por constituir los obreros el objeto cardinal de su preocupación autores

(23) Instituto de Investigaciones Jurídicas.- Diccionario Jurídico Mexicano.- I-0.- Segunda Edición Revisada y Aumentada.- Editorial Porrúa, S.A.- Universidad Nacional Autónoma de México.- México, 1988. Pág. 1933.

como Scelle, Alvarez, Breher y Castorena, la han denominado Derecho Obrero.

Es rechazada ésta denominación porque sus alcances son limitados, ya que únicamente hace referencia el trabajo desarrollado por el trabajador de las fábricas, comunmente llamado obrero, o, cuando más, a quienes despliegan un trabajo manual, haciendo a un lado otro tipo de actividades también contempladas en nuestra legislación.

El Maestro J. Jesús Castorena, expresa los siguientes argumentos al respecto:

"Si la denominación de una cosa ha de contener en sí misma la reunión más completa de los caracteres o cualidades de la cosa misma seguimos pensando que de la de Derecho Obrero satisface esa exigencia.

Se logra, a nuestro entender, una visión más exacta de la rama, refiriendo al respecto, que no a su actividad, la denominación. El Sujeto es el hombre que trabaja en forma subordinada. El obrero es una persona que trabaja dependientemente. La legislación está dirigida a rodear a la persona que trabaja en esa forma, de las garantías humanas elementales. Históricamente, fué el obrero de la industria de transformación el que logró en su lucha heroica, las primeras normas de trabajo.

En cambio, el trabajo, lo mismo puede ser resultado de un fenómeno de subordinación personal que de una espontánea y libre decisión; o efecto de un contrato diversos. El Derecho de Obrero regula el trabajo subordinado; las otras formas jurídicas de la actividad humana, se reducen a simples obligaciones de hacer y como tales las regulan otras ramas del Derecho. Las denominaciones Derecho del Trabajo, Derecho Social, Derecho Industrial, Derecho Laboral son, o demasiado restringidas o demasiado amplias" (24).

A lo expuesto por el Maestro Castorena, el Doctor de Buen opina:

"No son aceptables estos argumentos, si bien despiertan respeto y simpatía. Es cierto que el derecho del trabajo nace para el obrero de la industria de transformación y tampoco puede olvidarse que el concepto de "obrero", dentro de la terminología marxista corresponde a la idea de proletario, o sea, el que vive de su trabajo, sin que necesariamente sea un trabajo manual. Pero en buena técnica el concepto de obrero se asocia a la idea de un trabajador manual y el derecho del trabajo, según hemos señalado, tiene ahora un campo infinitamente más amplio. En esa virtud la expresión "Derecho Obrero"

(24) Castorena, J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero.- Sexta Edición.- México, 1984, Pág. 4.

resulta limitada y aún peligrosa, ya que podría entenderse que no quedan sometidos a su protección los trabajadores no manuales y los del campo (25).

Estamos de acuerdo con el Doctor de Buen, al considerar el término Derecho Obrero, insuficiente e incompleto, pues esta disciplina jurídica no sólo se refiere al obrero sino también al patrón, a sus obligaciones y derechos, a los organismos de clase y a los del trabajo.

c) DERECHO SOCIAL.

Este concepto es comunmente usado entre los tratadistas Españoles, como García Oviedo, Martín Granizo, Bernaldo de Quirós y Juan Menéndez Pidal, quienes citan, entre las ventajas, la utilidad de comprender todo lo relativo a la seguridad social, lo cual no sucede en los términos "Derecho Laboral" y "Derecho del Trabajo"; más, por otro lado, tiene el fundamental inconveniente de ser un término demasiado extenso.

El tratadista Juan Menéndez Pidal, se inclina por la denominación que tratamos, arguyendo las siguientes razones:

(25) De Buen Lozano, Néstor, Op. Cit. Pág. 30.

"a) Porque ha adquirido su uso arraigo o carta de naturaleza en la legislación y en los tratadistas.

b) Porque siendo este derecho el derecho de la Justicia Social, parece lógico que le alcance igual denominación.

c) Porque guarda una gran conexión con la llamada cuestión social, a la que se encuentra ligado doctrinal e históricamente.

Porque aún cuando todo derecho tenga, en cierto sentido, una significación social, ésta lo tiene de un modo más especial, como reacción contra pretéritos sistemas individualistas. Por encerrar un contenido más amplio que las otras denominaciones, no en el sentido de que justifique más su empleo el hecho de comprender mayor número de materias, sino porque, dado el amplio campo de éstas y de personas a las que alcanza, unas y otras escapan de las otras dimensiones" (26).

"El término social puede abarcar cualquier norma jurídica, puesto que todas tienen una función social. La

(26) Citado por Néstor de Buen.- Op. Cit. Pág. 33.

propia cuestión social es problema cuyo contenido aún no fué bien determinado. Asimismo, para Schaffe, la cuestión social es una cuestión de estómago; para Ziegler, una cuestión moral; para Giantozco, una cuestión jurídica; para León XIII, una cuestión religiosa; para Willey, una cuestión de salario; para Novicow, una cuestión de producción; para Vaseille, una cuestión de método; para el arzobispo Ketteler, una cuestión de subsistencia; para Pozada y Bourgeois, una cuestión de educación; para Azcárate, Stein y Wuarin, una cuestión total de inmensa complejidad. Por otro lado, para la sociología jurídica la expresión Derecho Social evoca una acepción técnica de contenido bien diverso. Por todas esas razones críticas, se debe abandonar la denominación propuesta, a pesar de sus aspectos positivos en los que tenga el encuadramiento paulatino de la Seguridad Social en el ámbito de nuestra disciplina, contrariamente a lo que piensan algunos autores" (27).

Tampoco nos parece la denominación de Derecho Social, por la razón de que el derecho social establece y desarrolla diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico

(27) Gómez, Gottschalk y Bermúdez.- Op. Cit. Pág. 23.

y esto no sólo se da en materia laboral, sino también comprende áreas como el Derecho Agrario, la Seguridad Social, por lo que no estamos de acuerdo con los tratadistas españoles en darle este nombre a nuestra materia.

d) DERECHO LABORAL.

Esta denominación tiene una amplia aceptación, al grado que llega a utilizarse como sinónimo.

"Derecho Laboral" y "Derecho del Trabajo", ya que ambos conllevan el mismo significado.

e) DERECHO DEL TRABAJO.

Esta es la denominación más apropiada para la disciplina. Su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo. Bajo este nombre puede consignarse todas las relaciones laborales. El Derecho del Trabajo tiende a regular toda prestación de servicio, dado su carácter expansivo, según señala el Artículo 123, en su apartado 4 de la Constitución:

"...El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

Esto significa que el derecho del trabajo trata de comprender los nuevos fenómenos que se van dando en el quehacer humano, en las más variadas formas que presenta la vida moderna y el incesante desarrollo tecnológico.

Entre los autores que aceptan esta denominación se encuentran: Mario de la Cueva, Alberto Trueba Urbina, Baltazar Cavazos y Néstor de Buen Lozano, este último manifiesta:

"Sin duda alguna la denominación "Derecho del Trabajo", es la que mejor acogida tiene en este momento. Más adelante el autor nos dice - El concepto "Derecho del Trabajo" es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy se produce el fenómeno de que sea mayor el continente que el contenido no dudamos que, en fuerza de la expansión del Derecho Laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo (28).

(28) De Buen Lozano, Néstor.- Op. Cit. Págs. 30 y 31.

III. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc. la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material e intelectual. ciertamente este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

El Maestro de la Ousva, nos comenta al respecto que:

"Las normas de la Declaración de Derechos Sociales reposan entre otros varios en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Sin embargo, en una sola ocasión utilizó la palabra obrero, pero lo hizo en el Artículo 5o. Fracción VII, para hacer posible la aplicación de la Fracción XXVII, Inciso

"C" de la Declaración, que se ocupa de los plazos para el pago de salario" (29).

Nuestro derecho, nos permite conocer la distinta manera de ser de las relaciones laborales, diferenciando a las personas en físicas y jurídicas, esto es, según entren en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o bien que haga acto de presencia el interés de la clase trabajadora.

El trabajador únicamente interviene en las relaciones individuales pues como persona física no puede ser titular de derechos o intereses colectivos; en cambio los sindicatos nada más pueden intervenir en las relaciones colectivas porque su función consiste en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad trabajadora.

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

De la anterior definición se desprende:

De la CUeva, Mario.- Op. Cit. Pág. 152.

Como persona física, trabajador debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajador, ya que nuestra legislación no hace distinción por lo que toca al trabajo de las mujeres, esto de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 4o. Constitucional que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley. Únicamente podríamos considerar ciertas limitaciones que la propia ley señala al trabajo de la mujer; pero en principio y de conformidad con el Artículo 164 de la Ley Laboral las mujeres tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en la propia ley. También legalmente se encuentra prohibido establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad (teniendo 14 años cumplidos) credo religioso, doctrina política o condición social.

Las personas jurídicas no podrán ser consideradas trabajadores, toda vez que no podrán prestar servicios propios de sí mismas sino solo a través de sus miembros y de allí se desprende que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, en virtud de que no existe la posibilidad de que presten a otras personas un servicio que se traduzca en energía humana de trabajo, ni le son aplicables las reglas sobre salarios, Jornada de

trabajo, tiempo extraordinario, etc., que la ley establezca como un mínimo de garantías para los trabajadores.

El patrón puede ser una persona física o bien una persona jurídica.

El trabajo siempre tiene que ser prestado en forma personal, así lo exige tanto la doctrina como la ley, este dato consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, que el servicio sea desempeñado por él mismo en forma personal y no por conducto de otra persona; si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar ante la figura de intermediario.

Al respecto nos comenta el Maestro Castorena:

"Servicio personal: Con esta expresión se significa el deber que tiene el trabajador de trabajar personalmente, es decir, de no poder sustituir ese trabajo con el de otra persona o por algún procedimiento técnico. Este elemento es fundamental. Si el trabajador estuviera en posibilidad de sustituir su trabajo por medio de un útil o de una máquina de su invención, cambiaría la naturaleza del acto jurídico. Sería un alquiler y no un contrato de trabajo" (30).

(30) Castorena, L. Jesús.- Op. Cit. Pág. 67.

El tratadista Euquerio Guerrero, opina al respecto:

"La prestación del servicio debe ser personal y así lo exige no sólo nuestra doctrina nacional, sino la extranjera, pudiendo al efecto citar respecto de esta, a Braun y Galland, que en su obra Aroit Du Travail al referirse a la estructura del contrato de trabajo consideran como un elemento indispensable al citado. Es lógica la conclusión anterior, pues si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica que se refiere a los intermediarios (31).

La prestación de un trabajo subordinado constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consisten en la facultad de mandar en el derecho a ser obedecido. Esta facultad de mandar tiene dos limitaciones:

- I.- Debe referirse al trabajo estipulado.
- II.- Debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

El artículo 134, Fracción III, establece:

"Son obligaciones de los trabajadores: III Desempeñar

(31) Guerrero, Euguerio.- Manual del Derecho del Trabajo.- Décimoquinta Edición.- Editorial Porrúa, S.A.- México 1986, Pág. 33.

el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinado en todo lo concerniente al trabajo".

La inobservancia de este mandato acarrea una sanción jurídica expresamente consignada en la ley, que es la rescisión de la relación de trabajo, contemplada en la Fracción XI del Artículo 47, que establece:

"Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado".

Puede observarse la subordinación en la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta, ya que el trabajador, cualquiera que sea su categoría o grado, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad para tomar determinaciones, por sí, en relación al trabajo que desempeña y que son impuestas por o en favor del patrón.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, da el siguiente concepto de subordinación: "Subordinación, Concepto

de.- Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el Artículo 134, Fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo" (32).

De lo anterior se desprende:

1.- El sujeto obligado: Es la persona física (Trabajador).

2.- El objeto de la obligación: La prestación del servicio.

3. La naturaleza de la prestación: Debe ser personal y subordinada.

4.- EL sujeto favorecido o beneficiado: Es la persona física o persona jurídica (patrón).

Las distintas clases de trabajadores, son:

(32) Jurisprudencia.- Poder Judicial de la Federación.- Tesis de Ejecutorias 1917-1985, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación.- Quinta Parte.- Cuarta Sala.- Ediciones Mayo.- México, 1985, Pág. 267.

Trabajador de planta.- Considerado así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar servicios, si no existe pacto legal en contrario.

Trabajador Temporal.- Es aquél trabajador que sustituye a otro por un período determinado de tiempo, como su nombre indica, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio, por ejemplo, el que sustituye a un empleado enfermo, mientras dura la enfermedad del sustituido.

El trabajador eventual.- Es el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo, el trabajador que se contrata cada cierto tiempo para pintar la fábrica o establecimiento.

El Trabajador de Temporada.- Cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, por ejemplo los que prestan sus servicios exclusivamente durante la pizca del algodón.

El trabajador a destajo.- Es al que se le paga por unidad de obra ejecutada.

Asimismo la ley comprende no en forma genérica, sino directa y específica, a todos los que por las características especiales de los trabajos o servicios que prestan los cataloga

la Ley bajo la denominación de "Trabajos Especiales", a los que dedica disposiciones específicas para cada una de dichas actividades, todas las que enmarca dentro del rubro: Trabajos Especiales y que son:

Trabajadores de Confianza de buques a las tripulaciones de aeronaves civiles, a los ferrocarrileros, a los auto-transportistas, a los que realizan maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal, a los trabajadores del campo, a los agentes de comercio y similares, a los profesionistas, deportistas profesionales, actores, músicos, trabajadores a domicilio, trabajadores domésticos, trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y similares, a los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad y a los trabajadores de las universidades e instituciones de educación Superior Autónomas por Ley.

IV. CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA

Con base en las ideas que formaron los Consituyentes de 1917 en el Artículo 123, se establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana de trabajo, que exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y que debe ejecutarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador

y su familia.

Ahora bién, en relación a la denominación de Trabajos de Confianza, basta formular y definir en forma expresa que se denominan Trabajadores de Confianza a aquellos por cuya actividad se relacionan en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con las relaciones de sus fines y con su dirección, como lo explicaremos más adelante.

No hay un criterio preciso o determinado de lo que es un Trabajador de Confianza, es un concepto genérico que para determinarlo depende de las necesidades de cada empresa.

El concepto de Trabajador de Confianza, constituye el producto resultante de diversos factores entre los que han de considerarse los factores de existencia de la empresa, sus intereses, su éxito, las relaciones armónicas entre sus trabajadores, etc. Esta categoría se les da a los trabajadores que tienen en su mano la responsabilidad de la negociación en razón de su habilidad y honradéz, a los directores, o los encargados de la vigilancia, etc. Dentro de este grupo especial de trabajadores, se incluye a los que contrata el patrón para desarrollar actividades propias de él, las que tienen un desarrollo secreto y que en caso de divulgarse pudieran comprometer en forma dañina a la compañía, pudiéndole hacer

fracasar o perjudicarla financieramente.

Se trata, en tales casos, de que se cumplan actividades en las que debe de ponerse una estricta y severa confidencialidad en los intereses de la empresa por parte de los que intervienen en ella.

El Maestro Mario de la Cueva, da una definición de concepto de empleado de confianza en función de las necesidades y del interés de cada empresa y hace notar, que es menester un criterio genérico, pues no es posible una enumeración limitada, será en relación con cada empresa que puede utilizarse y así manifiesta: "ahí donde están en juego la existencia de la empresa y sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, debe hablarse de Empleados de Confianza".

Continúa el Maestro de la Cueva "serán pues y desde luego las personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradéz queda confiada. Directores y Administradores, encargados de supervisar todas las labores, puestos superiores de vigilancia general de los establecimientos, encargados de mantener el orden. Y además un grupo de empleados en trabajos personales del patrón, determinado por las necesidades múltiples de la empresa, que en

ocasiones, obligan a mantener en absoluto secreto determinadas cuestiones: así por ejemplo: instrucciones dadas por el consejo de administración al gerente, con motivo de una concurrencia, que se avecina con otra empresa competidora y cuya divulgación podría traer el fracaso del negocio. Serán pues las personas encargadas de transmitir esas ordenes, los taquígrafos que llevan la correspondencia secreta, grupo que necesita gozar de la confianza del patrón, en lo que concierne a su dirección y celo" (33).

El Maestro Castorena define al Trabajador de Confianza en los siguientes términos: "Trabajador de Confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo embiste total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización" (34).

El Maestro Trueba Urbina nos dice al respecto: "En general son Trabajadores de Confianza, todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con carácter general y que por lo mismo comprenden a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, y que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica

(33) De la Cueva, Mario.- Op. Cit. Pág. 423.

(34) Castorena, J. Jesús.- Op. Cit. Pág. 131.

o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos y oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del Artículo 9o. de la Ley, a no ser que se trate de los trabajadores que realicen trabajos personales o íntimos del patrón. En consecuencia, las condiciones de trabajo y las normas de reglamentación especial, en ningún caso privan a los trabajadores de confianza de los derechos que en su favor concede la ley, incluyendo primero antigüedad, pago de horas extras y otras prerrogativas establecidas en la legislación laboral.

El Artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo establece:

"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".

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

Podemos apreciar que la nueva Ley suprimió el vocablo "Empleado de Confianza" que durante tantos años se usó en la práctica laboral, y se decidió por el término "Trabajador de Confianza" que consideramos es el correcto, ya que con

ello dejará de existir duda de si éstas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial.

También queda aclarado que, lo único que distingue al Trabajador de Confianza de los demás trabajadores, es que el primero tiene asignadas funciones especiales dentro de la empresa en que presta sus servicios.

Por la especialidad de las funciones desempeñadas por los trabajadores de Confianza, la Ley permite al patrón su libre designación ya que por las condiciones y forma peculiar en que prestan sus servicios, deben ser seleccionados y nombrados por el patrón, atendiendo a sus antecedentes de personas honradas y capaces, sin que por ello como ya se ha dicho, dejen de estar sujetos a los principios fundamentales que inspiran al Artículo 123 Constitucional.

V. DIFERENCIA ENTRE TRABAJADOR DE CONFIANZA Y REPRESENTANTE DEL PATRON.

Es el Artículo 11 de nuestra Ley Federal del Trabajo, el que nos menciona quienes son los representantes del patrón y que a la letra dice:

"Los directores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en el concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

La diferencia entre los Trabajadores de Confianza y los representantes del patrón como se podrá observar es muy sutil como se desprende de nuestro inciso anterior la característica del Trabajador de Confianza, de acuerdo al Artículo Noveno de la Ley Laboral es el "Caracter general" de las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Por lo que respecta a los representantes patronales, estos obligan a los patronos en sus relaciones con los demás trabajadores es decir, que los compromisos que ellos tomen aceptando peticiones o concediendo prestaciones, directamente dan nacimiento a una obligación del patrón. Ya que ellos están autorizados para cambiar de ubicación a un trabajador, acordar con él nuevo horario, autorizado para suspender su labor, sancionando e incluso despedirlo.

El motivo que tuvo la ley de atribuir la calidad de representantes patronales a este sector de los Trabajadores de Confianza es el que en sus relaciones con los demás trabajadores obligan a la empresa, por lo que para el ejercicio de sus funciones es presupuesto indispensable que el patrón les

delegue cierta autoridad, a fin de que sean obedecidos dentro de la empresa o establecimiento: de aquí la disposición del Artículo 134 Fracción III, que impone la obligación a los trabajadores de obedecer las directrices que dentro del trabajo impongan el patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

El Maestro Mario de la Cueva, considera que los representantes del patrón "no son sujetos de la relación laboral, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos" (35).

Algunas Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostienen lo contrario:

"El hecho de que el actor fuera presidente del Consejo de Administración de la negociación demandada, no lo priva de su carácter de asalariado".

1)/9540.42/2a. Casa Harold, S.A. 6 de julio de 1943.

(35) De la Cueva, Mario.- Op. Cit. Pág. 159.

"Los gerentes de las empresas, deben considerarse como trabajadores, salvo que éstas acrediten que en su relaciones con esas personas no se llenan los extremos del contrato de trabajo, según la Ley Federal del Trabajo; y si bien es cierto que dichos gerentes tienen respecto de los demás trabajadores el carácter de representantes del patrón, respecto de éste, debe considerarse que tienen el carácter de trabajadores".

El Maestro Trueba Urbina opina:

"Estos trabajadores son los auténticos empleados de confianza en virtud de que realmente ejercen funciones de dirección y administración a diferencia de otros que se llaman directores pero que no realizan actividades inherentes a la denominación del puesto, los cuales no se podrán considerar con tal calidad laboral por no reunir las características de los verdaderos empleados de confianza" (36).

El Licenciado Alberto Briceño nos comenta:

"Si la Ley da tal amplitud a esta figura, resulta innecesario mantener la del trabajador de confianza. El repre-

(36) Citadas por Eugenio Guerrero. Op. Cit. Pág. 64.

sentante del patrón frente a los trabajadores; así cuando concede menos horas de trabajo, aumento de salario, pago de horas extraordinarias, labores en días de descanso, el patrón resulta obligado a responder frente a ello podemos válidamente preguntar: ¿qué ventaja reporta para el patrón el trabajador de confianza, si el representante, que puede ser un trabajador sindicalizado, obliga y compromete al patrón? (37).

Estamos de acuerdo con ambos doctrinarios en que los verdaderos Trabajadores de Confianza son los representantes del patrón, por la relación que estos guardan con los demás trabajadores de la empresa.

(37) Briseño Ruíz, Alberto.- Op. Cit. Pág. 16.

CAPITULO III

I. ANALISIS DE LAS FUNCIONES DE TRABAJADOR DE CONFIANZA

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

Son estas funciones las que distinguen al Trabajador de Confianza de los demás trabajadores, por ser éstas de un carácter especial.

Antes de explicar en que consisten cada una de las funciones mencionadas, trataremos de explicar lo que entendemos por confianza y haremos un breve resumen de los elementos que la determinan, siendo éstos uno de tipo subjetivo y otro de tipo objetivo.

La confianza es un valor subjetivo que por su propia naturaleza es inestable y variable, es un estado de conciencia o sea un grado de conocimientos que corresponde a un sujeto en un momento determinado; la confianza jurídica es una forma o grado de conocimiento de tipo estrictamente objetivo, derivada de inferencias inductivas o razonamientos de hechos particulares para llegar a establecer reglas generales. Está sujeta

a un juicio particular y a una limitación de Temporalidad y especialidad que los hace transitorios y sujetos a verificación o comprobación.

Como elemento subjetivo para determinar la confianza podemos considerar la fé que el patrón tiene hacia el trabajador, es un elemento de tipo moral afectivo en acciones suscitado por una corriente de simpatía entre trabajador y patrón ejemplo: un patrón puede tener confianza en un trabajador y el trabajador en el patrón por el hecho de existir entre ellos relaciones de tipo moral, mismas que pueden ser de diversas categorías de afecto, de simpatía, amistosas, de gratitud, etc.

El elemento objetivo es el que encierra las cualidades de discreción y habilidad o capacitación del empleado en el desempeño de una actividad así el patrón confía en un trabajador por ser éste muy capaz en el desempeño de sus funciones que como ya dijimos, de acuerdo con la segunda parte del Artículo 9º de nuestra ley vigente serán las de: Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización.

Una vez determinadas cuales son las funciones de Confianza trataremos de analizar cada una de ellas:

FUNCIONES DE DIRECCION

Son aquellas por las que se delega la realización de los fines de la empresa a una o varias personas a quienes el patrón autoriza a hacerse cargo de la realización de dichos fines. Esta facultad de dirección, es la más amplia que le concede a un trabajador puesto que incluye a las demás funciones de confianza enunciadas por la ley.

EL MAESTRO CASTORENA, NOS DICE AL RESPECTO

Facultad de dirección; aquella por la que delega la realización de los fines de la empresa. La facultad de dirección incluye las demás labores de Confianza por lo que considera está la más importante (38).

EL LICENCIADO EUQUERIO GUERRERO, NOS DICE AL RESPECTO:

"Podemos decir que los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo; pero con la delegación de autoridad, que es indispensable en todo negocio, los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y éstos, a su vez, repiten

(38) Castorena, J. Jesus.- Op. Cit. Pág. 186.

el proceso de la delegación hasta llegar a los niveles más bajos en la jerarquía administrativa. Entendemos que, más bien dentro de un nivel medio, quedarán enclavados los empleados de confianza" (39).

Consideramos que la dirección no puede darse aisladamente ya que quien desarrolla esta función debe conocer las metas que la empresa se ha propuesto, cómo la va a hacer y con que elementos se cuenta para su realización.

Un puesto en que se realicen actividades de dirección sin alcanzar un grado de generalidad absoluta es susceptible de considerarse como de confianza cuando no se ejerza la dirección sobre ejecutantes de labores concretas, y cuando se participe con la autoridad del área o división de la organización en actividades que impliquen o involucren la planeación organizacional, integración y dirección.

Aclarando que labor concreta es aquella sobre la que pueden concurrir distintas circunstancias como son:

Existencia de normas o especificaciones de trabajo emitidas por la empresa, en las que de manera clara y precisa se especifican los procedimientos a seguir; es decir, en

(39) Guerrero, Euquerio.- Op. Cit. Pág. 44.

donde las posibilidades de desviación en los resultados a obtener tienden a ser nulas.

La existencia de una rutina y repetitividad encuadradas dentro de procesos en los que el trabajador ha sido reducido a actividades sencillas o elementales.

Las labores en que no se aplique el criterio y donde existe ausencia de facultades decisorias, tanto para el ejecutante como para quien asume la actividad directriz.

Las funciones de inspección, vigilancia y fiscalización, los comentaremos en forma global por la relación que entre ellos existe.

EL MAESTRO CASTORENA, COMENTA RESPECTO A ESTAS FUNCIONES

FACULTADES DE INSPECCION, éstas son de carácter técnico; tienen por objeto verificar que los trabajos que la empresa se ejecuten con sujeción a las prevenciones establecidas ya dimanen de instrucciones expresas de la empresa, ya de la naturaleza de la profesión o profesiones de los trabajadores.

FACULTAD DE VIGILANCIA.- Son todas las de confianza las inherentes a la misma; consisten en delegar a una persona la custodia de todo o parte del patrimonio y la observación de la conducta del personal, en relación con los intereses de la empresa.

FISCALIZACION.- La función consiste en averiguar las acciones de otro, en controlar y vigilar los ingresos y egresos de la empresa y analizar y vigilar sus operaciones (38).

EL LICENCIADO EUQUERIO, NOS DICE:

En el caso de la inspección, vigilancia y fiscalización nos parece que no puede haber los distinguos que señalamos en el párrafo anterior -se refiere el autor a la dirección- porque; inclusive los veladores, deben ser personas de absoluta confianza del patrón y la obligación que este grupo de trabajadores tiene de reportar las anomalías encontradas, nos induce a sostener que deben ser empleados de confianza (39).

El término inspección significa verificar, comprobar los resultados obtenidos, normalmente en los procesos productivos con los supuestos establecidos en los programas de planea-

{38} Castorena, J. Jesús.- Op. Cit. Pág. 186.

{39} Guerrero, Euquerio.- Op. Cit. Pág. 44.

ción en cuanto a la cantidad de producción, en las especificaciones de diseño y en las normas de producción por lo que respecta a la calidad. Este concepto referido a los resultados de los propios procesos de producción de la empresa, es también extensivo a verificaciones de calidades y cantidades en los productos y en los servicios que la empresa adquiere del exterior.

El término vigilar se refiere a las acciones encaminadas a preservar o salvaguardar la integridad de las personas que se encuentran en los locales de la compañía así como de los bienes de ésta y a la preservación del orden y la disciplina.

El término fiscalizar comprende la aprobación de la probidad y honradéz con que se maneja el patrimonio de la empresa principalmente en los renglones de documentos, valores, efectivo, patentes, fórmulas, existencia de almacenes, etc.

Así tenemos que entre éstas tres últimas funciones existe cierta similitud por lo que trataremos de distinguirlas de acuerdo a las diversas áreas que pueden ocupar dentro del proceso de trabajo de la empresa, por lo tanto, el concepto de inspección se ubica en el área de producción y se relaciona

con las actividades de planeación en cuanto a la productividad y en cuanto a la calidad, es decir, lleva implícito el control de producción y el control de calidad, la función de vigilancia queda encuadrada en el área de administración de personal en la que recae la aplicación de las normas disciplinarias y en el área de servicios en donde normalmente se sitúa la protección de las plantas, aún cuando suele existir el área de seguridad industrial, sin embargo, aún refiriéndose a la misma función de vigilancia los servicios y la seguridad industrial, el primero se relaciona para su vigilancia externa y el segundo para una vigilancia interna; el concepto de fiscalización se localiza en las empresas en el área de finanzas y control. Cabe hacer notar que las áreas aquí mencionadas es donde normalmente se localizan las diferentes funciones, sin embargo en cada empresa se podrán localizar las funciones de acuerdo con los significados propuestos anteriormente.

En cuanto a la parte final del Artículo Noveno que establece: "Y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa establecimiento", los tratadistas coinciden en que en este último enunciado únicamente quedarían encuadrados la secretaria del patrón, así como el chofer del mismo, es decir, aquellas personas que por razón de su trabajo tienen una estrecha relación, tanto por lo que ve a los negocios como por lo que se refiere a la vida privada del patrón.

II. PERDIDA DE LA CONFIANZA

El Artículo 105 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo, establece:

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

El principio establecido en el artículo anteriormente citado, nos hace reflexionar sobre los perjuicios que trae consigo a los Trabajadores de Confianza, y hacer un análisis sobre el alcance y espíritu que la ley, pretendió dar con la frase "motivo razonable de pérdida de confianza", misma que no es nada afortunada para los Trabajadores de Confianza. Remitiéndose, a la Ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos que, en su Artículo 126 Fracción X, establecía:

ARTICULO 126.- "El contrato de trabajo terminará:

X. Por perder la confianza del patrón el trabajador".

Como se desprende del artículo transcrito, los Trabajadores de Confianza; han sido objeto de injusticias desde la Ley de 1931, con los perjuicios que esto les trae como

consecuencia, uno de los cuales es, la inestabilidad en el empleo, derecho, este, del que no disfrutaban los trabajadores de confianza.

El Maestro Mario de la Cueva nos comenta con respecto al Artículo 126, Fracción X de la Ley de 1931 lo siguiente:

"La disposición legal no significa que el trabajador quede separado de la negociación, pues, si fué ascendido de algún otro empleo al de confianza, deberá regresar a aquél, salvo que, además de la pérdida de la confianza, exista otro motivo de disolución de la relación de trabajo.

Por otra parte, y de conformidad con el mismo precepto, puede el empleado de confianza solicitar, en cualquier tiempo, regresar a su antiguo empleo.

Estos principios permiten obtener dos consecuencias importante: primeramente, que la ley procuró mantener la doctrina de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y segundamente, que la idea de contrato, aplicable a los empleados de confianza, cede, no obstante, en su favor, para conservarles sus derechos en la empresa" (40).

(40) De la Cueva, Mario.- Op. Cit. Pág. 841.

Consideramos que el comentario que el Maestro de la Cueva hace del Artículo 126, Fracción X, está analizado desde el punto de vista poco favorable para los trabajadores, pues trata de justificar situaciones que requieren de un análisis de mucha trascendencia, las cuales son tratadas en forma superficial, pues, dicho concepto, dista mucho de mantener la doctrina de la estabilidad de los trabajadores, pues únicamente se está protegiendo y de una manera condicional, la estabilidad de los trabajadores que se encuentran en el supuesto del Artículo 186 que establece:

"... Si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación ...

De donde podemos deducir que el trabajador que siempre ha sido de confianza, no tiene derecho alguno a la estabilidad en su empleo, situación que nos parece injusta.

A continuación transcribiremos algunas resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con respecto al tema que nos ocupa:

"Trabajadores de Confianza, separación de los.- No consignándose en el Artículo 123, Fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que

ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrón el motivo del despido" (41).

"Empleado de Confianza, separación injustificada de los.- la pérdida de la confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo, debe entenderse fundada cuando exista circunstancias que sean motivo bastante para que, tomando en consideración la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, haya méritos para separar al trabajador y sustituirlo por otra persona" (42).

El Doctor de Buen, nos cita la siguiente ejecutoria:

"Esta Suprema Corte, en jurisprudencia constante ha sostenido que para estimar justificada la separación de un trabajador de confianza no basta que el patrón demandado diga que le ha perdido la confianza, sino que debe hacer

(41) Breña Garduño, Francisco.- Ley Federal del Trabajo. Editorial Harla, Pág. 236.

(42) Guerrero, Euquerio.- Manuel del Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 296.

valar un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza" (43).

La exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, establece:

"El proyecto considera que no será posible aplicar a los trabajadores de confianza el regulamiento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, porque si tal cosa se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia.

Por estas consideraciones se adoptó una posición intermedia, que consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no esta regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fué injustificado. Por motivo razonable de pérdida de confianza

(43) De Buén, Néstor.- Derecho del Trabajo, Op. Cit. Pág. 382.

debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causas generales previstas en la Ley" (44).

El concepto que nos da la exposición de motivos, no resuelve el problema; de los trabajadores, pues analizando lo podemos apreciar que es obscuro e impreciso; pues nos dice que, "Por motivo razonable de pérdida de confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo"; pero, realmente, en materia de derecho que validéz pueden tener dichas palabras, así como al hablar de un motivo razonable de pérdida de la confianza". De acuerdo a lo anterior, estamos seguros de que, lo que para determinadas personas pueden ser completamente razonable, para otros no lo es. Debido a lo anterior, podemos concluir, que la buena fé e intención de la Comisión redactora al aportarnos su concepto de pérdida de la confianza, quedó sólo en eso; en buena fé e intención pero nada más.

Ahora bien, no era posible una enumeración de los motivos razonables de pérdida de la confianza, menos aún una definición; pues en ambos casos podrían dejarse de contem-

(44) Cavazos Flores, Baltazar.- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit. Pág. 41.

plar situaciones de importancia y trascendencia, por lo que serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que tendrán que resolver, después de considerar, las circunstancias de cada caso.

III. RESCISION DE LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

La Legislación Laboral, ha adoptado el principio de la subsistencia, continuidad y permanencia de la relación de trabajo, en tanto perduren las causas que lo originaron.

Sin embargo, tanto el trabajador como el patrón están facultados, por la Ley, para poder dar por concluida la relación laboral por incumplimiento grave de las obligaciones en agravio de una de las partes de la relación.

Dichas causales de rescisión justificada, son aplicables a todo tipo de trabajador en general, pero tratándose de trabajadores de confianza, además de las causales justificadas de rescisión, contenidas en el Artículo 47 de la Ley, está lo establecido en el Artículo 185 anteriormente transcrito.

En este último artículo, el que amenaza la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza; consideramos

que carece de fundamento la razón que motivó al legislador para considerar como causa de rescisión justificada la "pérdida de la confianza", por ser esto un hecho subjetivo por parte del patrón, y lo cual da lugar a muchas arbitrariedades en el desarrollo de las relaciones de trabajo, es decir el Artículo 185 tutela lo contrario a lo que protege la estabilidad.

De lo manifestado en la Exposición de Motivos y que fué transcrito con anterioridad, se desprende que si la rescisión por pérdida de la confianza no llega a ser probada por el patrón en el juicio respectivo, la autoridad del trabajo condenará a éste por despido injustificado, pero en realidad dicha condena para el patrón se refiere a que se liquide con el pago de la indemnización al trabajador, en los términos del Artículo 50, toda vez que de acuerdo con la Fracción III del Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, así tenemos que el Artículo citado establece:

Artículo 49.- "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el Artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador por razón de trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanentemente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el Servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

El artículo anteriormente transcrito deja sin efecto lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 185 que establece:

"El Trabajador de Confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Artículo IV del Título Segundo de esta Ley".

Las acciones a que hace referencia el precepto transcrito, son las de reinstalación en el puesto que desempeñaba

el trabajador o la de indemnización, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de rescisión.

Si relacionamos el segundo párrafo del Artículo 185 y la Fracción VII del Artículo 49, nos damos cuenta que la reinstalación del Trabajador de Confianza es jurídicamente imposible si el patrón no da su consentimiento, lo cual además de injusto se antoja absurdo, ya que en este caso opera solamente la voluntad de una de las partes de la relación laboral, lo cual atenta contra los más elementales principios del derecho laboral.

A lo más que puede ser condenado el patrón es a pagar las indemnizaciones que fija el Artículo 50 de la Ley, que son iguales para todos los trabajadores, y aquí no importa que queden equiparados a los demás trabajadores, a pesar de que como ya sido expresado en varias ocasiones a lo largo de este trabajo, los Trabajadores de Confianza tienen mayores responsabilidades que los demás.

El citado Artículo dispone:

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

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menos de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si excediera 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.

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados; y

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

Por todo lo anteriormente establecido, estamos en contra del Párrafo Primero del Artículo 185 y la Fracción III del Artículo 49 de la Ley Laboral, ya que no es justo desde cualquier punto de vista que se le quiera ver, que si la misma Ley somete a los Trabajadores de Confianza a una reglamentación especial en lo que a la rescisión de la relación de trabajo respecta, para el pago de indemnización se considere igual a los demás trabajadores, lo cual no sólo injusto sino absurdo.

IV. La estabilidad de los Trabajadores de Confianza en su trabajo.

La estabilidad en el empleo, es una institución jurídica que tiene por objeto salvaguardar los intereses de los trabajadores, ya que busca terminar con las arbitrariedades que pueden suscitarse en las relaciones obrero-patronales protegiendo así al trabajador contra el desempleo del que pudiera ser víctima en un momento determinado.

En cambio la inestabilidad es la inseguridad jurídica que sufre el trabajador con relación a la permanencia en su empleo, por falta de protección de la ley en la subsistencia de la relación laboral.

El Maestro Trueba Urbina nos dice respecto a la estabilidad:

"Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el Artículo 123 y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquieren la dignidad de personas, sino que se les confirmó el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido.

Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el originario Artículo 123, que

consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podrían ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del Contrato de Trabajo, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el Contrato de Trabajo y a pesar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así le conviniera" (45).

De la Cueva nos dice:

"La estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente a su vez, de un manejo de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del Derecho del Trabajo, sino también en la seguridad Social, derecho que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan" (46).

(45) Trueba Urbina, Alberto.- Op. Cit. Pág. 297.

(46) De la Cueva, Mario.- Op. Cit. Pág. 220.

Así tenemos, que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es primordial en el Derecho del Trabajo, pues el Derecho Laboral, surgió con el primordial propósito de tutelar y proteger a los trabajadores, es innegable entonces que para cumplir con sus fines, debe asegurar a los trabajadores por igual la prolongación indefinida de la relación laboral, y en consecuencia la permanencia ilimitada en sus empleos. Porque si el Derecho del Trabajo se concretara exclusivamente a regular normas relativas al salario, jornada, etc., pero dejara a la libre voluntad de las partes la relación laboral, sólo otorgaría a los trabajadores una protección relativa, ya que los beneficios de tales normas, podrían extinguirse en cualquier momento en perjuicio del trabajador junto con la terminación de su relación laboral, por lo que dicho ordenamiento sólo concedería a los trabajadores beneficio relativos, pero nunca daría una verdadera seguridad.

Consideramos entonces que la Fracción III del Artículo 49, y el primer párrafo del Artículo 185, no debió incluirse en la Ley, pues su contenido jurídico no establece una limitación o excepción, sino que por el contrario es una verdadera norma de aplicación en detrimento de los Trabajadores de Confianza y que va en contra no sólo del espíritu de nuestra Ley Federal del Trabajo, sino del mismo Artículo 123 de nuestra Carta Magna.

CAPITULO IV

I. ASOCIACION PROFESIONAL Y SINDICATO

La fracción XVI, del artículo 123 Constitucional, apartado "A", establece:

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

En tanto que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 566, señala:

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

Al hacer un comentario sobre el contenido de ambos conceptos, Alberto Trueba Urbina, sostiene que "La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista, en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimo-

niales, entre estos, el de la propiedad" (47).

En tanto que para el Maestro Cabanellas, el sindicato constituye "toda unión de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos que se constituyen con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales" (48).

Manuel Alonso García, la define como "toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo" (49).

De acuerdo a la definición de Pérez Botija, sindicato es "Una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales" (50).

-
- (47) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. "Ley Federal del Trabajo". Ed. Porrúa S.A., México, 1981. p. 174.
- (48) Cabanellas, Guillermo. "Derecho Sindical y Corporativo". Buenos Aires. 1959. p. 386.
- (49) Alonso García, Manuel. "Curso de Derecho del Trabajo". 4a. edición. Ed. Ariel. Barcelona, 1973. p. 187.
- (50) De Buen, Néstor. "Derecho del Trabajo", Op. Cit., p. 687.

Néstor de Buen, define al sindicato como "la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase" (51).

Para de Buen Lozano "tradicionalmente se utiliza la expresión 'Asociación Profesional', en el significado coincidente con 'sindicato'." Sin embargo, del texto de la fracción XVI, del Apartado "A", del artículo 123, ahora vinculado al artículo 356 de la Ley, parece derivarse la idea de que asociación profesional y sindicato no son términos análogos, aun cuando se utilicen como tales -continúa diciéndonos el autor la asociación profesional es el género próximo y el sindicato su diferencia específica. Esto es, puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras que también tienen trascendencia social" (52).

Así tenemos que, efectivamente al hacer un análisis de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional y del 356 de la Ley Federal del Trabajo y dando diversos conceptos, vemos que los laboristas no se deciden totalmente a utilizar uno u otro término únicamente, sino que indistintamente utilizan asociación profesional y sindicato, aun cuando el primero

(51) Ibidem. p. 685.

(52) Ibidem. p. 560.

de ellos no se utilice únicamente para referirse a cuestiones laborales, ya que como atinadamente lo señala Néstor de Buen Lozano, un colegio de profesionistas tendrá como finalidad lo que expresa la fracción XVI del artículo 123 Constitucional; así también el caso de una asociación mutualista que puede ser creada por un grupo de personas, sean obreros o empresarios.

Estimamos que en realidad la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, lo que quiso hacer fue declarar de una manera patente y enfática el reconocimiento legal de la asociación profesional, pues para este efecto cita a esta fracción invocada, agregando el término "sindicato".

En la legislación mexicana, el uso de la palabra sindicato se inició con la Ley de Veracruz, en su artículo 142, aunque sólo se refiere a los sindicatos obreros. Su texto es el siguiente:

"Se entiende por sindicato para los efectos de esta ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñen la misma profesión y trabajo, o profesiones y trabajos semejantes o conexos constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes".

Este texto fue recogido en el Proyecto Portes Gil, cuyo artículo 284, establecía lo siguiente:

"Se llama sindicato, la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, u oficios o especialidades similares o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión".

De la Cueva dice que "esta definición y la anterior son variantes de las leyes francesas" (53).

El Proyecto de la Secretaría de Industria, en su artículo 23 sólo se limita a mejorar la definición del proyecto Portes Gil, que establece lo siguiente:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficios o especialidades similares o conexas, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de su profesión".

El Legislador del 31 sólo volvió a variar levemente el texto anterior y el artículo 232, quitando la palabra

(53) Ibidem. p. 682.

"exclusivamente" y "profesión", en vez de ésta agregó comunes.

Más clara y completa que las anteriormente citadas, así como la definición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, lo es la definición que nos da el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo actual.

Desde entonces se ha repetido en nuestro derecho, solamente la fracción XVI del artículo 123; se refiere a la asociación profesional y al sindicato como si se tratara de agrupaciones diferentes, pero de la posterior reglamentación que de esta fracción se ha hecho, se entiende que el constituyente se refirió a la misma institución, la confusión creada tiene su origen en la carencia de antecedentes doctrinales y jurídicos con que se encontró el constituyente de 1917, al reconocer el derecho colectivo del trabajo, que solamente se guió al legislar en esta materia por el anhelo de justicia para las clases necesitadas, que era lo menos que podían esperar de tan cruenta revolución.

La Ley Federal del Trabajo, desde su creación, y aún después de las reformas que ha tenido, siempre se ha referido a las asociaciones de trabajadores o empresarios, reglamentándolas como sindicatos de trabajadores o patronales.

Es por ello que en este trabajo utilizaremos indistintamente ambos conceptos, puesto que cuando se habla de asociación profesional se hace referencia al sindicato.

II. TIPOS DE SINDICATOS

Artículo 360.- "Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán consti-

tuirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20".

Del artículo anteriormente tratado, podemos afirmar que: Sindicato Gremial, presenta el inconveniente de dividir a los trabajadores, ya que no les interesa resolver los problemas y los fines que competen a otros grupos distintos, que en el fondo son los mismos; por esta razón el sindicato gremial tiende a desaparecer para ser sustituido por otras formas más evolucionadas, para desarrollar las actividades que estén de acuerdo para la verdadera resolución de sus problemas, y una mayor protección de sus intereses.

El sindicato de empresa, descansa en la idea de trabajo común en la misma negociación o empresa. Esta forma de sindicato elimina los inconvenientes que presenta el sindicato gremial, ya que pugna por la unión de los trabajadores, y por encima de los intereses profesionales se encuentra el interés del hombre que trabaja; es decir, esta forma sindical llegará a conseguir sus propios fines al igual que los demás componentes del sindicato, pugnando tanto por una justicia general, como por la igualdad de acuerdo con los intereses propios de la asociación de los trabajadores.

El Sindicato industrial, como forma más avanzada de sindicación, pretende eliminar las desventajas que presenta

tanto el gremial como el de empresa, que viria a los trabajadores de cada negociación, aceptando el principio director del sindicato de empresa, o sea, que los trabajadores podrán siempre sin otro título que su mismo carácter de trabajador, conseguir la unión de los trabajadores de varias negociaciones con la única condición de que pertenecen a una misma rama industrial.

Las ventajas de esta forma de sindicación son múltiples, ya que tiene una visión más amplia de los intereses de los obreros y la oportunidad de llegar a formar unidades nacionales, lo que daría como resultado un mejoramiento con las distintas relaciones de las agrupaciones, tanto en lo que se refiere a los que establezcan entre sí como las que surgen con otras organizaciones distintas, así como establecer condiciones económicas generales como la unificación de salarios en todo el territorio de la República, que en la actualidad presenta problemas que son imposibles de resolver mientras prevalezcan los sistemas de sindicación que se usan entre los trabajadores.

La desventaja en esta clase de asociación, es que hallándose establecidas las empresas en diversas localidades, los problemas de cada uno son muy distintos y el comité central del sindicato puede actuar en forma equivocada por desconocer esas peculiaridades.

Los Nacionales de Industria, son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.

Las causas que originaron el surgimiento de este tipo de organización son: El desarrollo industrial del país.

Su meta es agrupar a todos los trabajadores que están dispersos o aislados en un solo sindicato, uniendo así a un número mayor de trabajadores y por consiguiente con mayor fuerza.

Estos sindicatos abarcan una parte considerable de la industria. A este tipo de agrupaciones se les ha criticado en cuanto a los intereses que persiguen diciendo que, se ha abusado de su constitución, pues una vez que se ha justificado la existencia de centros de trabajo en dos o más Entidades Federativas, ya no toman en cuenta la superación de los Sindicatos primarios, dado el gran número de sus miembros con que cuenta. Además, primero se hace el registro de la agrupación y con posterioridad se busca el aumento del número de sus agremiados, por lo que en cuanto a su expansión no es lógica ni técnica la forma como actúa.

El Sindicato de oficios varios, es una situación particular en algunos lugares de México en que existen pequeñas industrias, en las que los trabajadores que prestan sus servicios no siempre pueden reunir el número fijado como mínimo por la ley.

Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en la municipalidad de que se trate, el número de obreros de un mismo gremio sea menor al que establece la ley, situación que se debe procurar desaparecer por las condiciones de desventaja en que se encuentran colocados frente a organizaciones poderosas, tanto por el número de sus componentes como por la diferencia de su poder económico, situación que se remediaría con la constitución y reglamentación de sindicatos industriales de carácter debidamente reglamentados por la ley.

III. REQUISITOS PARA LA FORMACION DE SINDICATOS

Siendo el Sindicato una persona jurídica, lógicamente deben reunir ciertos requisitos para su constitución.

Los autores clasifican estos requisitos en dos grupos, de fondo y de forma: Se incluyen en los primeros, los requisitos que se refieren a la constitución del mismo grupo; a las calidades de las personas que pueden participar en la organización de un sindicato y a las finalidades del grupo.

Forman parte del segundo grupo, los requisitos formales reclamados por la ley para otorgar vida jurídica a los sindicatos.

Para objeto del presente trabajo, seguiremos la clasificación propuesta por el Doctor Mario de la Cueva, en razón de la minuciosidad de la Ley Mexicana, y es la siguiente:

Requisitos de fondo, que son los que se refieren a la Constitución misma del grupo y a sus finalidades. Son los requisitos esenciales, sin los cuales no puede existir la asociación profesional.

Requisito en cuanto a las personas y a las calidades y circunstancias con que pueden intervenir en la formación de los sindicatos. Y en tercer término y último, los requisitos formales.

1. REQUISITOS DE FONDO

Los requisitos de fondo se refieren a la finalidad del sindicato, que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero o del grupo patronal. Una asociación que persiguiera una finalidad distinta, no sería un sindicato y no quedaría regida por la fracción XVI del artículo 123 Constitucional.

2. REQUISITOS EN CUANTO A LAS PERSONAS

La libertad y el derecho de Asociación Profesional se extiende a todos los trabajadores sin distinción alguna, es suficiente ser sujeto de una relación de trabajo, para quedar amparados por el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

La ley exige un mínimo de veinte trabajadores para que pueda constituirse un sindicato. El artículo 364 de la Ley, que es el que se refiere a esta materia, indica precisamente que los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada, dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato, y en la que se otorga éste.

En nuestro país, la limitación mínima respecto al número de integrantes de una agrupación profesional, no descansa sobre una base sólida que justifique tal requisito, es más, se ha considerado que el haber señalado un mínimo de trabajadores para que puedan constituir una asociación profesional, tiene bastante de arbitrario, pues bien se pudo haber señalado en iguales condiciones; quince, cuarenta o cincuenta

socios como mínimo.

El Doctor de la Cueva opina "El número veinte parece haber adquirido cierto prestigio, en virtud de los antecedentes del artículo 291 del Código Penal Francés según sabemos, prohibió las asociaciones de más de veinte personas. La Ley Francesa de Sindicatos Profesionales de 1884, en su artículo segundo, dijo que los sindicatos profesionales con más de veinte personas, podrán funcionar libremente" (54).

La regla general es que todo trabajador puede ingresar a un sindicato.

El artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

Las mujeres trabajadoras pueden formar parte de un sindicato y participar en su administración y dirección.

De conformidad con el artículo 363 de nuestra Ley, no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza; la exposición de motivos del

(54) De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 336.

proyecto de ley, a este respecto establece que, tal prohibición no implica el que dichos empleados puedan formar sindicatos especiales.

3. REQUISITOS DE FORMA

Estos requisitos se encuentran consagrados en el artículo 365 de la Ley. La fracción I habla del Acta de la Asamblea Constitutiva, lo que indica que esta reunión es el primer paso para la organización de un sindicato. No exige formalidad alguna para la celebración de esta asamblea; los trabajadores de la empresa o región se reunirán, discutirán y votarán la formación de la Asociación Profesional. Para la legalidad de esta asamblea se requiere únicamente que los trabajadores estén libres de la influencia del empresario.

La fracción II del artículo 365 impone la obligación de realizar una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.

Estatutos. Elemento primordial de la vida sindical, no se concibe un sindicato sin su respectivo estatuto. El determina los fines, objetivos, medios para su funcionamiento, los mecanismos de su actividad, las relaciones con sus miembros y los terceros, todo lo que ello hace a la normal marcha de

la institución.

La fracción III del artículo 365 de la Ley, impone a los sindicatos la obligación de remitir copia autorizada de sus estatutos; el artículo 371 señala las cláusulas que deben contener.

Los trabajadores que vayan a constituir un sindicato, formularán sus estatutos conteniendo los siguientes elementos:

I. Denominación que los distinga de los demás.

II. El domicilio, o sea el lugar en que legalmente puedan tratar todos los asuntos que les afecte, inclusive donde se debe notificar cualquier resolución oficial o administrativa.

III. Su objeto, no puede ser otro que el señalado en el artículo 356, o sea, el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

IV. Duración. Deberá indicarse si el sindicato se constituye por tiempo indeterminado o a plazo fijo o por obra determinada, la Ley dispone que cuando no exista disposición sobre esta materia, se entenderá que el sindicato fue constituido por tiempo indeterminado.

V. Condiciones de admisión de sus miembros. Precisamente, es al señalar este requisito en donde debe ubicarse que las condiciones de admisión en forma alguna no coarten o limiten los derechos básicos de la persona humana.

VI. Obligaciones y derechos de los asociados. La disciplina sindical, aún la más rígida, debe tener como límite los marcos legales.

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente pueden ser expulsados de él, cumpliendo las siguientes normas:

a) La Asamblea de Trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la Asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La Asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse para los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

VIII. Forma de convocar a Asamblea, época de celebración de las Ordinarias y Quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las Asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato a la sección, por lo menos podrán solicitar de la directiva que convoque a la Asamblea, y si no lo hace durante un término de 10 días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso para que la Asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros

del sindicato o de la sección por lo menos.

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros:

X. Periodo de duración de la directiva.

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.

Como el sindicato, para poder cumplir sus funciones, necesita de elementos para ello, como bienes muebles e inmuebles, personal, etc., es lógico que debe tener los medios económicos para obtenerlos y continuar su objetivo. Por ende, el patrimonio es un elemento esencial para el sindicato.

XII. Forma de pago y monto de los actos sindicales. Se acostumbra dejar en un tanto por ciento sobre el salario del trabajador, porcentaje que debe ir en proporción al sueldo que perciban de la empresa, es decir, deben ser equitativos a sus ingresos, contando descuentos que pueden ser considerables o gravosos para el trabajador.

La cuota sindical tiene como justificación, el que el sindicato puede subsistir y cubrir sus necesidades primordiales derivados de su actuación.

XIII. Epoca de presentación de cuentas.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical. Deberá acordarse en una Asamblea General Ordinaria o Extraordinaria según se presente la situación, que amerite su liquidación y en la cual se cumplirá con todos los requisitos necesarios para su legalidad y validez.

XV. Las demás normas que apruebe la Asamblea.

El Acta de Elección de la Directiva. "Este formalismo está señalado en el artículo 365, fracción IV, pero es posible que la elección se lleve a cabo en la misma Asamblea Constitutiva, lo que durará por resultado que las dos actas se fusionen. Sin embargo, las elecciones posteriores tendrán que hacerse constar en otras tantas actas. En cada ocasión de cambio de directiva, deberá remitirse a la autoridad registradora una copia del acta a efecto de que puedan los recién electos representar al sindicato" (55).

El Derecho de los Trabajadores de Confianza a formar Sindicatos.

(55) Ibidem, p. 337.

La fracción XVI del artículo 123 Constitucional estipula que:

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

Artículo 183.- "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores..."

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".

En estos dos artículos transcritos de la Ley Federal del Trabajo, encontramos una de las limitaciones que impone nuestra Ley a los trabajadores de confianza, al impedirles que se unan con sus compañeros de trabajo que no son de confianza para luchar unidos y hacer valer sus derechos. El Maestro Trueba Urbina, manifiesta que los trabajadores de confianza, están identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera, dada la naturaleza de las labores que éstos desempeñan. No estamos

de acuerdo con el Maestro Trueba Urbina, pues esta clase de trabajadores al igual que el llamado obrero, en la actualidad, tienen las mismas necesidades y ambiciones, ya no es como en el pasado que formaban una clase privilegiada dentro de la empresa, por el contrario, en la actualidad son los trabajadores más desprotegidos de la empresa y la propia Ley Federal del Trabajo, pues esta última le impone una serie de restricciones indebidamente.

Miguel Cantón Moller, nos dice:

"Otras opiniones señalan que esta división creada por la Ley para los efectos de la sindicalización viene a crear una más profunda división, casi podríamos decir, un enfrentamiento entre los trabajadores de confianza, llamado de "cuello blanco", y los trabajadores que no lo son. Ahondar divisiones entre clases es contrario al objetivo del derecho; la división y el enfrentamiento no pueden crear paz industrial, que es el objetivo general y definitivo del derecho de trabajo.

Tal vez fuera más recomendable encontrar medios de permeabilidad social entre los dos grupos de trabajadores, ambos dependientes del empleador, que no solamente daría mayor fuerza a la organización sindical, sino que permitirá a los trabajadores de los grupos de menor nivel aspirar a pasar

a los de dirección" (56).

Como ha quedado establecido el artículo 8º. de la Ley Federal del Trabajo, reconoce el caracter de "trabajadores" a los de confianza, y como tales la fracción XVI del artículo 123 les garantiza su derecho a coaligarse para la defensa de sus intereses comunes. Sin embargo, consideramos que es necesario que en nuestra ley se establezca en forma clara y específica, la forma en que los trabajadores de confianza pueden formar sus sindicatos, señalando en su caso los requisitos especiales que éstos deben reunir o aclarar en forma definitiva si son los genéricos.

Una de las razones principales para que este tipo de trabajadores forme su sindicato, es el hecho de que puedan celebrar contratos colectivos de trabajo, pues como es sabido, es en este tipo de contratos en donde se obtienen mayores prestaciones para los trabajadores que las consignadas por la ley y no hay motivo por el cual dichos trabajadores queden excluidos de este beneficio.

(56) Cantón Moller, Miguel. "Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana". 1ra. Edición. Cárdenas, Editor y distribuidor. p.p. 34 y 35.

CONCLUSIONES

Primera: En la convención de Washington de 1919, es en donde por primera vez es utilizado el termino trabajador de confianza, para hacer referencia a aquellos trabajadores que por el puesto que desempeñaban era necesaria la confianza del patrón.

Segunda: La Ley Federal del Trabajo de 1931 adopta el termino trabajador de confianza, que surgió por primera vez en la convención de Washington, sin que se diera una definición del mismo, siendo mencionada ley, de una manera escueta.

Tercera: En el anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1968 es en donde por primera vez nuestra legislación pretende en forma seria y formal tratar el término trabajador de confianza al señalar una serie de funciones que son aplicables exclusivamente a los mencionados trabajadores de confianza.

Cuarta: Nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, al tratar el término trabajador de confianza, no precisa el concepto de dicho tipo de trabajo, sino que lo cita en forma genérica, lo que permite que esta se adapte a las necesidades

de cada empresa.

Quinta: En nuestra legislación no existe una diferencia clara y específica entre lo que es un trabajador de confianza y lo que se denomina como Representante del Patrón, a nuestro juicio pensamos, que debería establecerse claramente y sin lugar a dudas la diferencia existente entre ellos.

Sexta: Consideramos que aquellos trabajadores que ejerzan funciones de Dirección y que tengan facultades para contratar, despedir, establecer condiciones de trabajo, deberán ser considerados representantes patronales, sin ser considerados trabajadores de confianza.

Septima: Los Trabajadores de confianza deben ser exclusivamente aquellos que por las labores que desempeñan requieren de discreción en su trabajo y como su nombre lo establece, el patrón les tenga la siguiente confianza para encargárles situaciones delicadas de la empresa, pero sin que estos tomen decisiones que afecten el manejo de la empresa como en el caso de los representantes patronales que pueden

tomar desiciones extraordinarias.

Octava: Consideramos que es por demás arbitrario lo establecido en los artículos 49 y 185 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que basta dar una liquidación para que de manera por demás arbitraria se deje sin empleo a un Trabajador de confianza, sin importar el que éste se haya conducido con honestidad y en Forma responsable en el desempeño de sus labores, siendo suficiente que el patrón manifieste que le ha perdido la confianza para que este sea despedido.

Novena: Con la llamada "Perdida de la Confianza" se esta atentando de una manera injusta contra los derechos del trabajador de confianza, ya que generalmente el término se utiliza para no lograr una estabilidad en el puesto o lugar en el que se encuentra desempeñando sus labores, evitando así la posibilidad de que genere y logre una determinada anti-güedad en la empresa a establecimiento para la cual preste sus servicios.

Decima: El artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Las condiciones de trabajo contenidos en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderan a los Trabajadores de Confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

Misma que consideramos, que se deben de omitir las palabras "Salvo disposición en contrario" ya que el encontrarse plasmadas en nuestra ley estas palabras, deja sin efecto la protección e igualdad de derechos y condiciones de que deben gozar los Trabajadores de confianza.

Decima Primera: Nuestra Constitución consagra en su fracción XVI del artículo 123, el derecho de los Trabajadores para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses y en consecuencia es valida la formación de sindicatos de Trabajadores de confianza.

Decima Segunda: Es indispensable que se consagra en nuestra ley en forma precisa el derecho de los Trabajadores de confianza de formar sindicatos en defensa de sus derechos como se encuentra establecido en nuestro ordenamiento Constitucional.

BIBLIOGRAFIA

Araiza, Luis.- Historia del Movimiento Obrero Mexicano.- Tomo II. Segunda Edición.- Ediciones Casa del Obrero Mundial - México 1975.

Bonell Navaro, Miguel.- Análisis Práctico y Jurisprudencia de Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Pac.- México, D.F. 1989.

Briseño Ruíz, Alberto.- Derecho Individual del Trabajo.- Editorial Harla.

Cabanellas, Guillermo.- Diccionario de Derecho Usual.- Tomos I, II y IV.- Sexta Edición.- Bibliografía Omeba.

Canton Moller, Miguel.- Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana.- Primera Edición.- Cardenas, Editor y Distribuidor.

Castorena, L. Jesús.- Manual de Derecho Obrero.- Sexta Edición.- México, 1984.

Cavazos Flores, Baltasar.- El Derecho Laboral en Iberoamerica.- Edición en homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas de Torres.- Editorial Trillas.- México.

Cavazos Flores, Baltazar.- 35 lecciones de Derecho Laboral.- Tercera Edición Editorial Trillas, S.H. de C.V.- Agosto de 1983.

Cavazos Flores, Baltasar.- Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos.- Primera Edición.- Editorial Trillas, S.A. de C.V. Junio 1986.

Cavazos Flores, Baltasar.- Los trabajadores de Confianza.- Primera. Edición.- Editorial Jus, S.A.

De Buen Lozano, Néstor.- Derecho del Trabajo.- Tomos I y II.- Sexta Edición.- Editorial Porrúa S.A.- México 1986.

De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I.- Octava Edición rempresión.- Editorial Porrúa.- México, 1964.

De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Actualizada por Urbano Farías.- Tomo I y II.- Décima Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.

Escrache, Joaquín.- Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Librería de CH. Bauret.- México, 1888.- Nueva Edición.

Gómez, Gottschalk y Bermudez.- Curso del Derecho del Trabajo.- Tomo I.- Primera Edición en Español.- Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor.- 1979.

Guerrero, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo.- Decimoquinta Edición.- Editorial Porrúa, S.A.- México, 1986.

Gutierrez y González Ernesto.- Derecho de las Obligaciones.- Quinta Edición.- Editorial Cajica.

Ramírez Fonseca, Francisco.- Manual de Derecho Constitucional.- Cuarta Edición.- Editorial Fac.

Sidauvi, Alberto.- Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa.- México, 1945.

Trueba Urbina Alberto.- El Artículo 123.- México, 1943.

Trueba Urbina; Alberto.- Evolución de la Huelga.- Editorial Botas.- México, 1950.

Anteproyecto de Ley del Trabajo.- Edición publicada por la Comisión de Prensa y Propaganda de la Confederación de Trabajadores de México.- México. D.F. Febrero de 1968.

Comentarios Sintéticos en Torno a la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo.- Editados por la Confederación Patronal de la República Mexicana como un servicio a sus Centros Patronales y a sus socios Directos.- México, Marzo de 1969.

Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus constituciones.- Tomo I.- Historia Constitucional 1812-1842.- XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados.- México.

Enciclopedia Sopena.- Nuevo Diccionario Ilustrado de la Lengua Española.- Tomos I y II.- Editorial Ramón Sopena, S.A.- Barcelona.- Editoriales Reunidas. S.A.- Argentina Buenos Aires, 1946.

La Huelga de Cananea.- Publicación del Fondo de Cultura Económica.- Primera Edición.- 1956.

Manual de Derecho del Trabajo.- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.- Segunda Edición.- 1979.

Instituto de Investigaciones Jurídicas.- Diccionario Jurídico Mexicano.- I. j.- Segunda Edición Revisada y Aumentada.-

Editorial Porrúa, S.A. Universidad Nacional Autónoma de México.- México, 1988.

Proyecto de Convenio y Recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus diecinueve reuniones celebradas de 1919 a 1935 Organización Internacional del Trabajo.- Oficina Central del Trabajo.

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Segunda Edición.- Editorial Trillas, S.A. de C.V.

Breña Garduño, Francisco.- Ley Federal del Trabajo.- Editoria Harla.

Cavazos Flores, Baltasar.- Nueva Ley Federal del Trabajo.- Tematizada y Sistematizada.- Vigésima Primera Edición.- Editorial Trillas, S.A. de C.V. Abril de 1987.

Muñoz, Luis.- Comentarios a la Ley Federal de Trabajo.- Volumen IV.- Primera Edición.- Librería de Manuel Porrúa.- México, D.F.

Tureba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera.- Ley Federal del Trabajo 57a. Edición.- Editorial Porrúa, S.A.- México, 1988.

Jurisprudencia.- Poder Judicial de la Federación.- Tesis de Ejecutorias 1917-1985. Apendice al Semanario Judicial de la Federación.- Quinta Parte.- Cuarta Sala.- Ediciones Mayo. México, 1985.