



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

## “ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA QUE REGULA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

# T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :

**LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A N :

**ROBERTO DEL PILAR PINEDA Y**

**HERIBERTO GONZÁLEZ FLORES.**



ASESOR DE TESIS: LIC. ROSA DE JESÚS VIVAS  
GUZMÁN

MÉXICO

2006



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## ***AGRADECIMIENTOS***

*A MI ESCUELA FES "ARAGON", perteneciente a la máxima casa de estudios e importante de México, la UNAM,; gracias por permitirme formar parte de esta grande institución a la cual no defraudare por que me siento orgulloso de ser universitario, y porque gracias a ésta he podido formarme para ser una persona preparada en la vida, muchas gracias.*

*A MIS PROFESORES: gracias a todos, desde aquellos con los que tuve la fortuna de tomar sus clases hasta aquellos de los que pude tomar un buen consejo, P.D: gracias a mi asesora de tesis LIC. ROSA DE JESÚS VIVAS y al LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES, por aguantarnos en la preparación de la tesis y sobre todo por su amistad.*

*A DIOS: Gracias por darme la oportunidad de empezar y terminar la carrera, solo tu sabes el trabajo que me costo realizar este gran proyecto, mucho te lo debo a tí, gracias por apoyarme.*

*A MIS PADRES: Cirilo Del Pilar Estrada y Maria Remedios Pineda Valle, gracias por todo el apoyo que recibí de ustedes, por que sin el me hubiera sido muy difícil terminar la carrera, muchas gracias.*

*A MIS HERMANOS: en especial a MARIO, LETI y ARGELIA, gracias por el apoyo que me dieron ya que sin ustedes me hubiera sido muy, pero muy difícil sostenerme económicamente en la carrera, muchas gracias.*

*A MIS AMIGOS DE LA ESCUELA: CHRISTIAN "carrillo", SALVADOR "chava", RODRIGO RAUL "roy", JAVIER MÁXIMO "max", HERIBERTO, HUGO, MEMO, MARILI, LOURDES, DULCE MARIA, entre muchos mas, pero en especial a ustedes por ser con los que conviví mas tiempo, desde que iniciamos la carrera hasta que la terminamos.*

*A MIS AMIGOS: ROBER, MANUEL, SALCEDO, RIGO, CLEMENTE, EDUARDO (TRUZAS), por el apoyo que me dieron en la prepa y que me dio la pauta para seguir estudiando, espero seguir contando son su amistad.*

*A LOS LICENCIADOS: ANA MARIA, DAYA, ARNULFO, JOSÉ LUIS Y CLAUDIA, porque de ustedes aprendí mucho para mi vida profesional.*

*A HERIBERTO (el co-tesista): porque con tu apoyo he podido lograr esta meta, el de titularme; muchas gracias.*

*¡GRACIAS A TODOS!*

**ROBERTO DEL PILAR PINEDA**

*A quien me ha dado el tesoro más valioso del mundo que es la vida;  
A quien nunca podré pagarle ni con mi vida entera todo su amor, comprensión y  
cariño brindado durante tantos años;  
A quien nunca me cansare de agradecerle todos sus desvelos, preocupaciones y  
esfuerzos por sacarme adelante con su ejemplo cada día;  
A quien debo mi vida, mi éxito y mi profesión, porque sus palabras tan sabias  
fueron y seguirán siendo mi inspiración para seguir adelante;  
A quien tengo la ilusión de volver a ver algún día, porque aunque ya no este aquí,  
aun vive en mi mente y mi corazón.*

*Que dios te bendiga siempre **JUANITA FLORES FLORES**  
En memoria de mi madrecita linda.*

*1947- 2003  
Descansa en paz.*

*Tu hijo **HERIBERTO GONZALEZ FLORES.***

*A MI PADRE:*

*A quien admiro, valoro y respeto de todo corazón por ser una gran persona y un  
gran padre de familia;  
A quien le admiro su sabiduría y madurez envidiable;  
A quien me ha servido de ejemplo en mi camino y me ha enseñado que la  
constancia y la práctica diaria son la clave del éxito en la vida;  
A quien tengo el orgullo de decirle al mundo que es mi padre, mi ejemplo, pero  
sobre todo mi amigo de toda la vida;  
Por esas sabias palabras de aliento que siempre ha sabido darme en todo momento.  
Gracias papá.*

***A CELESTINO GONZALEZ SOSA.***

*De tu hijo **HERIBERTO GONZALEZ FLORES.***

*A MI FAMILIA y HERMANOS: Por su apoyo incondicional brindado siempre en  
aquellos momentos difíciles de la vida; gracias por formar parte de mi persona y  
de mi formación académica. Gracias por su enseñanza.*

*A DIOS: Porque gracias a tí he llegado hasta aquí, y porque me has enseñado que  
la vida y la salud son los dos tesoros más grandes del universo; gracias por creer  
en mí.*

*A LA UNAM: La máxima casa de estudios, y en especial a la FACULTAD DE  
ESTUDIOS SUPERIORES "ARAGON", a quien dedó mi formación como persona,  
pero sobre todo mi formación como profesionista, gracias.*

*A MIS PROFESORES: A quienes agradezco mi preparación como persona y como profesionalista y sus conocimientos enseñados; y en especial agradezco a la lic. ROSA DE JESÚS VIVAS GUZMÁN y al lic. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO quienes me apoyaron en todo momento en el presente proyecto de investigación y más aun por brindarme su amistad y comprensión; a todos ellos, muchas gracias.*

*A MIS AMIGOS: De quienes debo su amistad y sus gratos momentos compartidos conmigo. Gracias a todos ellos y en especial a ROBERTO DEL PILAR PINEDA y a mis amigos de la FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES, Gracias por su valiosa amistad.*

## ÍNDICE.

### TEMA: “ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA QUE REGULA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

Agradecimientos	
Introducción.....	I,II,III y IV

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL EN MÉXICO

	PÁG.
1.1 En el México Prehispánico.....	1
1.2 Durante la Colonia.....	3
1.3 En el México Independiente.....	6
1.4 Durante la Revolución Mexicana.....	10
1.4 En el México Moderno.....	12

#### CAPÍTULO SEGUNDO

##### MARCO CONCEPTUAL

2.1 Derecho del Trabajo.....	20
2.2 Trabajo.....	25
2.3 Trabajador.....	27
2.4 Trabajador de Confianza.....	28
2.5 Trabajos Especiales.....	31
2.6 Patrón.....	33
2.7 Relación Laboral.....	35
2.8 Contrato Individual de Trabajo.....	37
2.9 Rescisión Laboral.....	38
2.10 Terminación de Trabajo.....	42
2.11 Renuncia.....	44
2.12 Despido.....	46
2.13 Despido Justificado.....	48
2.14 Despido Injustificado.....	49
2.15 Estabilidad Laboral.....	50

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

3.1	El Derecho del Trabajo y sus Características.....	54
3.1.1	Como un Derecho de la Clase Trabajadora.....	55
3.1.2	Como un Derecho Protector de la Clase Trabajadora.....	57
3.1.3	Como un Derecho en Expansión.....	63
3.1.4	Como un Mínimo de Garantías Sociales para los Trabajadores.	65
3.1.5	Como un Derecho Irrenunciable e Imperativo.....	68
3.1.6	Como un Derecho Reivindicatorio del Trabajador.....	69
3.2	Derecho Social.....	70
3.3	Principios Generales del Derecho del Trabajo.....	72
3.4	Fuentes Formales del Derecho del Trabajo.....	77
3.5	Relación Individual de Trabajo y sus Elementos.....	82
3.6	Contrato Individual de Trabajo.....	87
3.7	Contrato Colectivo de Trabajo.....	97
3.8	Contrato Ley.....	106

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **ALGUNOS TRABAJOS ESPECIALES**

4.1	Concepto.....	116
4.2	Naturaleza Jurídica.....	119
4.3	Algunos Trabajos Especiales.....	119
4.3.1	Trabajadores de Confianza.....	125
4.3.2	Trabajadores de Buques.....	141
4.3.3	Trabajadores de Ferrocarriles.....	152
4.3.4	Trabajadores de Campo.....	154
4.3.5	Agentes de Comercio.....	158
4.3.6	Deportistas Profesionales.....	160
4.3.7	Actores y Músicos.....	164
4.3.8	Trabajadores a Domicilio.....	165
4.3.9	Trabajadores Domésticos.....	168
4.3.11	Trabajadores en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos.....	171
4.3.11	Trabajadores en las Universidades e Instituciones de educación Superior Autónomas por la Ley.....	173

**CAPÍTULO QUINTO**

**LIMITACIONES Y BENEFICIOS JURÍDICOS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CONTEMPLADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

5.1 Limitaciones y Beneficios a los Derechos de los Trabajadores de Confianza..... 178

5.2 Propuestas..... 194

  

Conclusiones..... 197

Bibliografía..... 205



## INTRODUCCIÓN

Hay varias razones por las cuales nos hemos inclinado a elegir el presente tema de investigación; una de ellas es profundizar sobre todo en el tema de “LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA” regulados en el Título Sexto, Capítulo I, denominado “Trabajos Especiales” de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, es cuestión de suma importancia el estudio analítico de la supuesta “estabilidad en el empleo” de la que debiesen gozar y de la cual se les limita –a nuestro criterio- por una legislación reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo; toda vez que nuestra Carta Magna no hace tal limitación en relación a la estabilidad en el empleo de la que todo trabajador tiene derecho a gozar, violándose con ello en términos generales el artículo 123 Constitucional al establecerse dicha limitación en una legislación de menor jerarquía.

Por otra lado, se pretende que con dicho trabajo de investigación se contribuya a realizar una llamada de atención a nuestras autoridades, en especial a los poderes Ejecutivo y Legislativo, para que asuman la responsabilidad de poner en orden un tema en el que las decisiones de los patrones no perjudiquen los derechos laborales de los llamados trabajadores de confianza en sus relaciones sindicales, en los recuentos para organizar movimientos de huelga, en las utilidades de las empresas y en la supuesta estabilidad en el empleo a que se ha hecho mención antes, entre otros derechos laborales.

Dichos trabajadores de confianza son contemplados y regulados en la actual Ley Federal del Trabajo, dentro de un capítulo especial denominado “Trabajos Especiales”, debido a que, por su propia naturaleza son trabajadores que, como su nombre lo dice, son “de confianza”, y por así establecerlo la propia Ley Laboral en el capítulo en comento pueden ser rescindidos de su relación laboral por la sola pérdida de la misma, y no nada más por ello, si no también por las causales contempladas en el artículo 47 de la misma Ley Laboral; es decir que

los trabajadores de confianza, -analizándolo desde un punto de vista objetivo- pueden ser rescindidos de la relación laboral no solamente por las causales establecidas en la Ley Laboral, sino también como lo prevé el artículo 185 de la citada ley “por la sola pérdida de la confianza” que en su perjuicio se haga valer por parte del patrón, dejando con ello un amplio criterio de desprotección sobre sus derechos laborales, toda vez que el término de “pérdida de confianza” al cual se alude, es un término desgraciadamente muy amplio que se aplica en desventaja de ellos y sobre el cual en la actualidad infinidad de patrones abusan de las lagunas que existen en la ley.

Situación por la cual nos ha dado mucho de que hablar respecto de su “estabilidad en el empleo” y demás prestaciones que la propia Constitución Política Federal les confiere, y que sin duda, una legislación reglamentaria les limita o restringe en dichas prestaciones.

En nuestra opinión, los trabajadores de confianza son una categoría a penas insinuada en otras legislaciones, que surgió en México para efectos de exclusión de la contratación por la vía de sindicato y que los convierten en una categoría vulnerable respecto de su estabilidad en el empleo y sobre todo en su relación laboral para con el patrón; por lo que consideramos que se debe hacer una amplia revisión normativa.

Otras de las razones por las cuales nos decidimos a profundizar sobre el presente tema, es lo relacionado no sólo a su “estabilidad en el empleo” como ya se mencionó anteriormente, sino también en relación a las interrogantes que nos hemos hecho respecto a su supuesta libertad sindical o de asociación profesional, ya que como se verá más adelante, los de confianza no pueden formar parte en los sindicatos de los demás trabajadores; en relación también con su participación en las utilidades en las empresas, la interrogante al porqué a la limitación a su reinstalación obligatoria, en cuanto a su no intervención en el recuento que se pudiera dar en su caso, en los movimientos de huelga. Estas cuestiones y

circunstancias (entre otras) nos han obligado a tratar de desentrañar el sentido común del legislador al realizar este tipo de cuestionamientos respecto de los trabajadores de confianza.

Por otro lado pudiera darse el caso de que se prestara a ciertos caprichos, mala fe o malos entendidos por parte del patrón para poder terminar en definitiva una relación laboral para con sus trabajadores de confianza.

Si bien, de alguna manera la Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931 alude, como se verá más adelante, a los trabajadores de confianza en cuanto a su regulación, dicha regulación tuvo su origen en los Contratos Colectivos de Trabajo, de hecho, es un tema de lo que con mucha reserva, al menos respecto de México, tendríamos que calificar de una clasificación arbitraria, que en nuestra opinión nunca se ha regularizado de una manera eficaz y consciente.

El trabajo de confianza no es -a nuestro criterio-, un Trabajo Especial si no una simple relación especial entre el patrón y el propio trabajador, en razón de las funciones que éste último desempeña, por lo que en consecuencia, debiesen ser regulados en un capítulo distinto en la Legislación Laboral y no en el de "Trabajos Especiales" como hasta la fecha se les regula. Los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la actividad que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón hacia ellos.

Estas y otras razones más, son las que nos han llevado a querer investigar y analizar la figura jurídica de los trabajadores de confianza, sus prestaciones de ley, su naturaleza jurídica, y en general, todo lo que conlleve a su estudio generalizado.

Ya para finalizar y a manera de breviario cultural, la figura del trabajador de confianza no fue prevista en el artículo 123 Constitucional en su apartado “A”, y no ha aparecido en él como consecuencia de alguna reforma o adición y solamente se encuentra contemplada en su ley reglamentaria, en su capítulo que se denomina “Trabajos Especiales” dentro de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo al artículo 133 de nuestra Carta Magna que alude a la Supremacía Constitucional, ninguna ley puede estar por arriba de la misma, por lo que en consecuencia, la Ley Federal del Trabajo debe respetar los derechos generales que todo trabajador debe tener y no limitar ni restringir tales derechos a ninguna clase de trabajadores, como hoy en día lo hace con los de confianza.

# CAPÍTULO PRIMERO

## “ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL EN MÉXICO”

### 1.1 EN EL MÉXICO PREHISPÁNICO

Es importante conocer nuestro pasado para poder entender nuestro presente; pero en esta etapa de nuestra historia se carecen de datos exactos y fehacientes respecto de la relación laboral que quizás pudo haberse dado en aquella época de la historia de México.

El estudio de la época precortesiana o prehispánica nos obliga a hacer referencia a la Cultura Azteca, la cual se encontraba ocupando una gran parte del territorio de Anahuac, dicha cultura fue extendiendo sus dominios muy al sur de México. Esta nueva clase de civilización, (Aztecas) con la que se encontraron los españoles al llegar a México, los había superado en mucho, como en el caso de su economía, la cual básicamente se componía a base del intercambio de mercancías que se realizaba entre los pobladores de Anahuac y demás pueblos circunvecinos, e inclusive con aquellos pueblos distantes; los productos que se comercializaban y que sirvieron como medio de cambio fueron entre otros el cacao y la obsidiana, entre los más importantes.

Son pocos los autores que mencionan en sus obras esta etapa del derecho laboral precolonial. Sahagún, en su obra “Historia General de las Cosas de la Nueva España”, hace mención que los antiguos mexicanos tenían diversos artes y oficios, como eran: “Oficial Mecánico, Oficial de Pluma (el que hacia bordados o mosaicos y trabajos con plumas de diferentes aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc., los obreros y artesanos en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o arte que hubieran aprendido, después de

aprobar el examen correspondiente”.<sup>1</sup> Los trabajadores aztecas tenían una organización laboral; los artesanos y obreros formaban gremios, donde cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o Dios tutelar y festividades exclusivas.

Un ejemplo, es la Segunda Carta de Relación, dirigida a Carlos V por Hernán Cortés donde informa respecto a Tenochtitlan: “...hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, muchas personas trabajadoras y maestros en todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales”.<sup>2</sup> Como podemos apreciar, en México, nuestros antepasados, tenían oficios, más no a lo que ahora se le denomina una “relación laboral”; es decir, que en ese tiempo no existió nunca en forma una verdadera relación de trabajo, sino mediante un incipiente acuerdo de voluntades, se establecían las condiciones para la realización de algún servicio, incluyendo el pago por su realización y el tiempo para concluirlo.

Es de resaltarse, que las ideas sociales del pueblo azteca, contienen un espíritu humano, donde se respetaba la libertad de trabajo, ya que nunca se practico la explotación del hombre por el hombre, ni siquiera llegó a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra. A la concepción del trabajo siempre, se hizo corresponder la percepción integral de la remuneración.

La causa principal, por la cual se impidió la explotación, fue el que se permitieran las formas familiares de trabajo y a la organización corporativa incipiente, antes mencionada, sin embargo existieron los trabajos forzosos que estuvieron a cargo de los esclavos, los siervos y los tamemes; es pertinente hacer la aclaración de que, la esclavitud en el pueblo azteca, no debe entenderse ni debe verse como la conocemos actualmente, ya que al esclavo nunca se le dejó de considerar como una persona humana, ni como una entidad jurídica. Al

---

<sup>1</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. “Derecho del Trabajo”, T.II, Ed. Porrúa, México, 1977, Pág. 263.

<sup>2</sup> Ibidem. Pág. 265.

respecto Jesús Castoreña nos señala: “El esclavo podía tener patrimonio, adquirir bienes, enajenarlos, tener esposa e hijos; si bien tenía la obligación de trabajar para el señor, podía hacerlo también en beneficio propio; el hijo del esclavo no nacía esclavo... Las causas de esclavitud eran la comisión de un delito, la celebración de un pacto del padre, para poner en esclavitud a un hijo, o del hombre libre así mismo... El esclavo que quería dejar de serlo, lo lograba por el simple hecho de repudiar la esclavitud amparándose en el templo”.<sup>3</sup>

Por lo anterior, nos podemos percatar de que no se practicó la esclavitud de una manera tajante, la explotación inhumana del hombre por el hombre; pero a pesar de ello, esos artesanos y obreros libres debieron generar diversas relaciones contractuales con quienes los contrataban; sin embargo, no se conserva con claridad ningún indicio que nos lleve a determinar las posibles formas de jornada, de salario, y demás condiciones relativas a prestación de servicios que se daban en aquella etapa de vida indígena.

Así de este modo, podemos determinar que si bien es cierto que nuestros antepasados trabajaban mediante la prestación de sus servicios, teniendo una organización entre los de su misma actividad mediante sus gremios, sin explotar al hombre despiadadamente; también lo es que no hay antecedentes que precisen la existencia de una relación de trabajo como tal, y por ende, tampoco se contempló la problemática de la figura jurídica del despido injustificado.

## **1.2 DURANTE LA COLONIA**

En la época Colonial encontramos, que se desconocía la gran industria, por lo que, los trabajadores tenían que sujetarse a los distintos ordenamientos, como lo eran entre otras, la esclavitud, la encomienda y las cofradías.

---

<sup>3</sup> CASTOREÑA, J. Jesús. “Manual de Derecho Obrero”, 6ª ed., Ed. Porrúa, México, 1984, Pp. 38, 39.

En la encomienda se sustituyó el trabajo forzado por el tributo, el cual debían pagar los indígenas al encomendero a cambio de la instrucción religiosa, la cual lejos de ser un derecho, era una obligación más para los propios indígenas de la comunidad mexicana.

Con la llegada de los españoles a nuestro continente, llega también la injusticia, la esclavitud y la desgracia; ya que al ver los encomenderos las riquezas del nuevo mundo, se despertó la ambición; y con el pretexto de cristianizar a los indígenas, empieza la explotación masiva de todos los recursos naturales de nuestro país; lo que trajo como consecuencia lógica un cambio radical en la costumbre, religión y política de nuestros antepasados; condenándolos con ello a una vida miserable e inhumana.

Al llegar las noticias, de las condiciones en las que se encontraban los nativos del llamado “Nuevo Mundo”, los reyes de España, establecieron un régimen jurídico. “En las Leyes de Indias” España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Estas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel La Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, a los antiguos imperios de México y del Perú, de la explotación despiadada de los encomenderos”.<sup>4</sup>

En materia de trabajo, las Leyes de Indias, tocaron una fibra bastante sensible, ya que en ellas se tiende a la igualdad humana entre el amo y el indio, y a asegurar la percepción efectiva de un salario, entre otros beneficios para los indios.

Estas leyes de Indias trataron de otorgar derechos a los indios trabajadores como eran: “la idea de la reducción de la hora de trabajo; la jornada de ocho horas; los descansos semanales; el pago del séptimo día; la protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo; al pago

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario. “El Nuevo Derecho del Trabajo”, 14ª ed., Ed., Porrúa, México, 1996, Pág. 38.



oportuno e integro, la tendencia a fijar el salario, la protección a la mujer en cinta; la protección contra labores insalubres y peligrosas; el principio procesal de verdad sabida, que operaba a favor de los indios; el principio de las cosas higiénicas y por último, la atención medica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad”.<sup>5</sup>

Las Leyes de Indias contienen un espíritu humanitario y justo para los indígenas del nuevo continente, pero éstas, no se llevaron a la práctica, toda vez que debido a la gran distancia y a la falta de comunicación que había en ese entonces, los españoles dueños de tierras del Nuevo Mundo, así como de los indígenas del mismo, no conocían las legislaciones protectoras del indio; de igual manera la corrupción y el fraude que ya existía para ese tiempo, contribuyeron a la omisión y a la no aplicación de dichas leyes; por lo que no funcionaron en la práctica, de ahí la conocida expresión del Marqués de Lacroix “obedézcanse pero no se cumplan”.

En dichas leyes, no se contempló la problemática jurídica del despido injustificado, ya que a los Indios de América se les otorgó derechos con el fin de protegerlos y de que pudieran trabajar más tiempo. Pero nunca se pensó que cuando el amo se cansaba de ellos, bastaba con echarlos del centro de trabajo o de sus tierras, sin remuneración alguna que los pudiera ayudar durante su inactividad.

En la práctica los conquistadores no llevaron a cabo estas leyes de indias, por lo tanto, siempre se les consideró, a los indígenas, como esclavos; por consiguiente, no existió el despido injustificado ni la renuncia, por no prevalecer en si la figura de la relación laboral.

---

<sup>5</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. Pp. 266-268.

### 1.3 EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE

En esta etapa de la historia de México, encontramos que se lucha por una libertad integral, donde se rompe con la estructura económica, política y social de la Nueva España, al fijar los principios fundamentales en que se basa el régimen jurídico-político de nuestro país.

Después de trescientos años de represión española, los indígenas, motivados y guiados por las ideas de libertad de Don Miguel Hidalgo, tomaron las armas para liberarse del yugo español; lo que dio lugar al movimiento insurgente, y una vez libres los indígenas, se decreta la abolición de la esclavitud en México, por lo que la sociedad vuelve a cambiar radicalmente y con ello las relaciones de trabajo.

El primer acto legislativo fue el “Decreto de abolición de esclavitud”, dado por Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid el 19 de octubre de 1810, que fue confirmado por el Bando del Generalísimo de América en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en donde se establece en su artículo 1º lo que se constituyó un incipiente esbozo de su programa social.

Posteriormente, en los “Elementos Constitucionales” de Ignacio López Rayón, en su artículo 24, también determina la prescripción de la esclavitud; y en el artículo 30 se decreta la abolición de los exámenes de artesanos, quedando calificados tan sólo por su desempeño.

José María Morelos y Pavón, junto al movimiento insurgente, establece las bases del nuevo Estado Mexicano; convocando a un Congreso, mismo que se instaló en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, integrado por Rayón, Liceaga, Verduzco, Bustamante, Cos, Quintana Roo, Murguía y Herrera; entre otros distinguidos personajes. En la apertura de las sesiones se leyó el documento más importante que haya redactado José María Morelos, denominado **“Los**

***Sentimientos de la Nación***”, que en sus 23 puntos contiene la esencia y la concepción de la justicia social; en los puntos 9 y 10 disponía que los empleos sólo se otorgarían a los americanos, y excepcionalmente a los extranjeros que fueran artesanos capaces de instruir a los nacionales. Pero su punto más importante fue el punto 12 que señalaba: “Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y, de tal suerte, se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”; y en su punto 15 insiste en la prohibición de la esclavitud y en la distinción de castas.

En la época inmediata posterior a la iniciación del movimiento armado y durante algunos años más, se seguían aplicando los ordenamientos jurídicos de las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación.

El 5 de febrero de 1857 fue jurada la Constitución por el Congreso y por el presidente Comonfort. Su fino corte liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios. Al respecto el licenciado Briceño Ruiz en su obra señala: “Con tibieza establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores. El artículo 4º faculta al individuo a abrazar la profesión, la industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. El artículo 5º, modificado en 1873 y en 1898, prevé que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre”.<sup>6</sup>

Como podemos apreciar, ya se reconoce la relación laboral en la Constitución de 1857 y se empieza a dar una formalidad a dicha relación,

---

<sup>6</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. “Derecho Individual del Trabajo”, Ed. Harla, México, 1985, Pág. 81.

mediante pactos, convenios, y contratos; pero a pesar de ello se sigue explotando al trabajador.

A la llegada de Maximiliano de Habsburgo, quien estaba convencido de que el progreso de la nación no podía desarrollarse mediante la explotación de los trabajadores, expide una legislación social, en defensa de los campesinos y trabajadores; y así, el 10 de abril de 1865, suscribió el Estatuto Provisional del Imperio, "...y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de las Garantías Individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía ser obligado a prestar sus servicios y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de sus menores hijos".<sup>7</sup> De igual manera, el 1º de noviembre de ese mismo año, expide la Ley del Trabajo del Imperio, en donde se establece: "**... libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios**, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas del campesino, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, suspensión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las Haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias".<sup>8</sup>

Maximiliano de Habsburgo, en esta última legislación, les da el derecho a los trabajadores de renunciar al trabajo cuando así le convenga a sus intereses. Por primera vez se habla de la renuncia como figura jurídica, estableciéndose como la separación del obrero de su trabajo por su propia voluntad, y podrá hacerlo en cualquier tiempo y sin perjuicio.

En 1870, nuestros juristas elaboran un Código Civil, en donde se procura dignificar el trabajo, al hacer la distinción entre la prestación de servicios y el

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Op. Cit. Pág. 41

<sup>8</sup> Ibidem. Pág. 41.

contrato de arrendamiento, porque el ser humano no debería ser tratado como cosa; el mandato, el ejercicio de las profesiones y contrato de trabajo formaron un sólo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, en el capítulo primero y segundo del Título XII del Libro III, de dicho código, que se refirió al servicio domestico y al servicio por jornal, y en específico, en sus artículos 2577 al 2587 regularon el servicio por jornal, **protegen de una manera totalitaria al patrón, dejando a su arbitrio la terminación del contrato, sin responsabilidad alguna.** En la exposición de motivos del propio código en comento mencionaba a groso modo que los jornaleros han estado por mucho tiempo reducidos entre nosotros a la condición de parias y sujetos al capricho y arbitrariedad de los que los emplean. La Ley 1a, Título XVI, Lib. 7o de la Novísima Recopilación establece el tiempo que deben trabajar, esto es desde la salida hasta la puesta del sol. La comisión no creyó conveniente conservar este precepto, y si deja a voluntad de las partes del modo y tiempo del servicio; muchas veces el jornalero es recibido, por decirlo de alguna forma, a prueba sin determinar tiempo ni obra; y en tal caso es justo, como establece el artículo 2586, que pueda despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que lo empleó, sin que por esto pueda exigirse indemnización; lo que debería entenderse sin perjuicio del pago de los jornales justamente vencidos.

Esto no cambia en nada la condición del trabajador, ya que si bien es cierto que las partes establecen el horario de trabajo, también lo es, que por lo general es el propio patrón quien señala el horario del mismo, que obviamente es esclavizante, así como la libertad de despedir al trabajador a voluntad del patrón sin responsabilidad alguna y sin derecho a una indemnización; esto a su vez, lleva implícito la figura del despido injustificado, ya que basta la voluntad del patrón para despedir al trabajador sin justa causa. Con lo anterior nos podemos percatar, que este Código no benefició del todo a los trabajadores en aquellos años en cuanto a su relación laboral.

## **1.4 DURANTE LA REVOLUCION MEXICANA**

La inquietud social y política empezó a crecer en 1900; ya que la mayoría de la población se dedicaba al campo, quienes eran tratados peor que animales de carga por los hacendados, viviendo en una miseria total. Además de ello, se agregaron otras circunstancias tales como, la férrea dictadura de los jefes políticos quienes tenían el poder de ese entonces; la ocupación de los mejores trabajos por los extranjeros; el Gobierno Central donde la única voluntad era la del presidente; la inseguridad jurídica, donde el poderoso todo lo puede y al pobre se le niega la protección de la ley; las deudas con los patrones que se transmitían de padres a hijos; y la asfixia de la clase media ante la burguesía; provocaron que esa inquietud se manifestara en el movimiento armado, que de acuerdo con el Maestro Mario de la Cueva, inició el 20 de noviembre de 1910.

El propio Maestro en comento, de la misma forma establece que el 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo el régimen Porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de “no-reelección”; lo que trajo como consecuencia que el pueblo reflexionara y exigiera la renuncia de Porfirio Díaz a la presidencia del país; y en su lugar se nombro como nuevo presidente de forma interina a Francisco León de la Barra. Posteriormente en las elecciones electorales de 1911, resulta triunfador Francisco I. Madero, quien asume la presidencia el 6 de noviembre de 1911. Una vez en el poder, no sólo, no implementa ninguna reforma social trascendente, sino que pone de manifiesto una ideología de carácter burgués, al reprimir y atacar a través de la prensa el movimiento obrero; defraudando las esperanzas de los obreros y campesinos, dando pie a motivar la rebelión a cargo del Caudillo Sureño Emiliano Zapata, quien bajo el lema de “Tierra y Libertad para los Mexicanos”, retoma los ideales de José Maria Morelos.

La usurpación de Victoriano Huerta, que se inicia con los asesinatos de Francisco I. Madero y de Pino Suárez, el 22 de febrero de 1913, representa el

regreso de las etapas más crueles del antiguo régimen. Irónicamente, durante su gobierno, el 1º de mayo de ese mismo año, se conmemora por primera vez en México la manifestación obrera y ceremonia auspiciada por la ya entonces denominada “Casa del Obrero Mundial”, la muerte de los mártires de Chicago. “El 1º de mayo de 1913, la Comisión Organizadora de la manifestación llevó a ésta frente del recinto de la Cámara de Diputados, donde hizo entrega de una petición para que se reglamentara por ley la jornada de ocho horas, que se dictara otra ley sobre las indemnizaciones por pago en accidentes de trabajo y que se reconociera, obligatoriamente por los patrones, la personalidad de los directivos sindicales”.<sup>9</sup>

El movimiento armado, aunado a la promulgación de decretos y leyes, da forma a las inquietudes de la clase trabajadora, dan el inicio del triunfo del movimiento constitucionalista, que es encabezado por Venustiano Carranza. Las consecuencias sociales de la Revolución se produjeron no gracias a Venustiano Carranza, sino a pesar de él. En rigor, con la notable excepción de Emiliano Zapata, los demás Caudillos como Álvaro Obregón y Francisco Villa que tuvieron interés en el poder; Carranza puso los medios para que otros le dieran, a la Revolución, la orientación social con un carácter formal.

Pese a toda la inestabilidad social de esos movimientos, se lograron otorgar varios derechos para la clase trabajadora, pero en lo que respecta a nuestra investigación, en esta época no se encuentran antecedentes formales al respecto de una verdadera relación laboral, ya que al parecer los legisladores se preocuparon más por otras cuestiones legales, que por los propios trabajadores.

---

<sup>9</sup> Ibidem. Pág. 43.

## **1.5 EN EL MÉXICO MODERNO**

El Constituyente de la ciudad de Querétaro se percató, entre otras, de dos causas importantes, por las cuales el país se fragmentó y dio lugar a la lucha armada. La primera de estas causas fue la Constitución de 1857, siendo tan libérrima, había establecido el desequilibrio económico entre la clase asalariada y la clase capitalista, lo que arrojó como resultado de esta descomunal diferencia social, el descontento de los poco privilegiados. El Constituyente consideró que la clase trabajadora es quien da las riquezas a las naciones, y que por ende debe de vivir con los derechos inherentes del ser humano.

La segunda causa que analizó el Constituyente, fue la dictadura de Porfirio Díaz, ya que fue una época donde faltó desarrollo independiente; se postergó la industria nacional, se acentuaron los privilegios que debilitaran el desenvolvimiento capitalista de la producción agropecuaria, y la rapiña generalizada del capital extranjero; todo ello en el marco político de una dictadura personalista que pronto se hizo decrepita, que se desencadenó en la tormenta revolucionaria en razón directa del estancamiento que no se supo superar.

Una vez que el Constituyente de 1916-1917 analizó varias causas por las cuales se desató la lucha revolucionaria, decide que el derecho obrero debería ser salvaguardado por la propia Constitución.

Con el nacimiento de la Constitución Federal de 1917, y en específico la fracción XXII, del texto original; se reconoce, por primera vez, la figura jurídica del despido injustificado, (lo que trajo como consecuencia lógica, la figura de una relación laboral de manera formal); en donde se establece, que si el patrón despide a un obrero sin causa justificada, por que éste ingresó a una asociación o sindicato, o por participar en una huelga lícita; el patrón está obligado a reinstalar al trabajador en su empleo que desempeñaba, o pagarle tres meses de salario por concepto de una indemnización, según elijan los trabajadores. De paso se dirá



que dicha situación de la reinstalación, actualmente no se aplica a los trabajadores de confianza ya que ellos no gozan de una verdadera estabilidad en el empleo, por no tener, de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo, la opción de ser reinstalados en su trabajo, sino sólo la “opción”- por decirlo de alguna forma- de tener que conformarse con la indemnización que haga el patrón a favor de ellos, y que de acuerdo a la ley les corresponda, conforme a lo estipulado en los artículos 49 en su fracción III y 50 de la mencionada Ley de Trabajo; lo que se verá más adelante en lo concerniente al tema de la “estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza”.

Ya con la entrada en vigor de nuestra actual Constitución Política, nace también el artículo 123, mismo que de una manera más específica ya contempla la relación laboral, (materia de investigación del presente capítulo); por lo que haremos un pequeño análisis de este artículo.

La Revolución se levantó por la reivindicación del proletariado, que trajo como consecuencia, el nacimiento del Derecho Social en nuestro territorio, plasmándolo en el artículo 123 de la Constitución de 1917, la cual fue la primera en el mundo en elevar el Derecho Social a un rango Constitucional.

Por otra parte, tenemos que por los decretos del 14 y del 19 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza convocó al pueblo para que eligieran representantes del Congreso Constituyente para que se abocaran a la tarea de modificar la Constitución, y en su proyecto señala: “según las crónicas de la época, el proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada”.<sup>10</sup> En la exposición de motivos se señala, que en el artículo 127 de la Constitución de 1857, si bien se fijó el procedimiento para la reforma, por medio de un órgano revisor de la Constitución, integrado por poderes constituidos, esa norma no podía ser obstáculo para el pueblo titular de la soberanía, según señala

---

<sup>10</sup> DÁVALOS, José. “Derecho del Trabajo I”, Ed., Porrúa, México, 1996, Pág. 63.

el artículo 39 de la propia Constitución, para que ejerciera el inalienable derecho de alterar y/ o modificar la forma de gobierno.

Por su parte Heriberto Jara, diputado en ese entonces por el Estado de Veracruz, propuso la inclusión de los derechos del trabajo en la Constitución en los siguientes términos: “pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición, ¿cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo?, ¿cómo se va a señalar ahí que el individuo no debe de trabajar más de ocho horas al día?, eso, según ellos, eso es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿qué es lo que ha hecho?, que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llaman los señores científicos, *“un traje de luces para el pueblo mexicano”*, porque faltó esa reglamentación de las leyes; porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después, ¿quién se encarga de reglamentar?, todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma... la jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma en que el mismo lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí resulta día a día que nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han precisado alguna vez la salida de los hombres que

trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez como sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro de que no habría ningún voto en contra de la jornada máxima que proponemos... después de que hablaron otros diputados, hizo uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, que en su discurso dijo: “El artículo 5º... debe trazar sus bases fundamentales sobre la que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras las siguientes: descanso seminario, jornada máxima, salario mínimo, descanso, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, e indemnizaciones, etcétera”.<sup>11</sup>

Cuando le llegó el turno, de usar la palabra al diputado Froylan C. Manjares, establece en su discurso de una forma más correcta y con una visión más clara, que debido a la importancia y magnitud de las cuestiones de trabajo, que era conveniente, se le dedicara un título o capítulo especial dentro de la Constitución, sacándolas del artículo 5º.

Alfonso Cravioto ratificó la idea de Froylan C. Manjares, añadiéndole que así como en Francia, después de su revolución, ha tenido el honor de consagrar en la primera de sus cartas Magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de consagrar ante los ojos del mundo, que es la primera en consignar en una Constitución, los sagrados derechos de los obreros.

Las discusiones hicieron comprender a Carranza, que ya se había tomado una decisión y encargó al Constituyente integrado por José Natividad Macias, la redacción del novedoso título laboral; integró una Comisión, la cual elaboró un anteproyecto basado en las ideas de Macias. El anteproyecto se sometió a la

---

<sup>11</sup> Ibidem. Pág. 64.

consideración de numerosos diputados y una vez depurado, se turnó a la Comisión respectiva.

La Comisión de Constitución presentó el proyecto a la Asamblea, ésta no le hizo modificaciones de fondo, y así el 23 de enero de 1917, en Querétaro fue aprobada por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes; entrando en vigor el 5 de febrero de ese mismo año. De este modo, México, pasó a la posteridad como el primer país con una Constitución que consagra los derechos laborales.

Así de esta forma, nace el artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, reconociendo la relación laboral, y por ende, el despido injustificado y el irrenunciable derecho a la indemnización por dicho despido, con lo que en su ley reglamentaria del Apartado A de dicho artículo, es decir, en la Ley Federal del Trabajo se regula hoy en día en su artículo 20 la Relación Laboral.

En noviembre de 1962 se reforman las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Carta Magna, con el objeto de que el patrón, sin causa justificada, pueda dar por terminada la relación laboral, salvo en los casos que se señalan en su ley reglamentaria. (D.O.F. 21 de noviembre de 1962).

Ahora bien, por otro lado, se tiene que anteriormente cada Entidad Federativa tenía su propia Legislación Laboral, lo que trajo como consecuencia una infinidad de problemas con sus respectivas interpretaciones que se hacían de las mismas; esto llevó a que se unificaran las diversas legislaciones; dando como resultado el nacimiento de la Ley Federal de Trabajo del 18 de agosto de 1931, así como sus respectivas reformas. En ella se plasman los derechos y las obligaciones de los trabajadores, así como la de los patrones; e incluye el procedimiento para resolver los conflictos laborales ante las autoridades que se señala. Dentro de esta ley se indican las causas de rescisión del contrato de trabajo, por lo que sí el patrón despide a un trabajador sin causa que considere la

ley como justificada, nos encontraremos con la figura del despido injustificado. Otra forma de rescindir el contrato de trabajo es mediante la voluntad libre de las partes, como es la renuncia.

De esta forma, el Derecho del Trabajo va ampliando sus horizontes, es decir, que trata de comprender los nuevos fenómenos que se van dando en el quehacer humano, (por lo que se dice “que el Derecho del Trabajo es expansivo”), en las más variadas formas que presenta la vida moderna y el desarrollo tecnológico. Respecto a esta expansión del derecho obrero, el Maestro Néstor de Buen sostiene que, “en un futuro próximo, toda prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza,... quedará amparada por el derecho laboral”.<sup>12</sup>

Por nuestra parte se concluye, que sólo podemos establecer que la realidad social y económica deberán de llevarnos a nuestras fronteras, a cambios a que se enfrentará el Derecho Laboral; pero para que nuestro bello país tenga una economía sólida y próspera, se tendrá que empezar por los verdaderos productores de la riqueza: los trabajadores, a quienes se les debe de dar una seguridad jurídica verdadera, eficiente y llevada a la práctica, con el efecto de que la familia de un obrero no carezca de lo más importante para subsistir; y no como a la fecha, en donde un salario mínimo apenas le alcanza para mal comer; por lo que nuestra labor para proteger al obrero en el campo jurídico es un camino largo por recorrer.

En resumen y como se puede apreciar líneas arriba, en la época prehispánica nunca se tuvo indicios siquiera de la existencia de una relación laboral, por lo que en esta etapa de la historia de México, no se puede hablar de una verdadera relación laboral entre un patrón y un trabajador.

Ya durante la Colonia, se tenía noción al menos, de lo que era la relación laboral con las Leyes de Indias, pero como sabemos nunca se puso en verdadera

---

<sup>12</sup> DE BUEN, Op. Cit. Pág. 62.

práctica, en principio porque prevaleció en todo momento la esclavitud, y en segundo, porque las propias normas protectoras de nuestros antepasados, que ya existían, eran desconocidas por la mayoría de los encomenderos, quienes lejos de otorgarles derechos y sujetarse a dichas leyes protectoras de los indios, les imponían más obligaciones.

Como se mencionó anteriormente, con la llegada de la Independencia de México y la promulgación de la Constitución de 1857, culmina la esclavitud, es decir, se decreta la abolición de la esclavitud en México, lo que trajo como consecuencia el empiezo de la regulación de la figura de la relación laboral, sin embargo, como se pudo observar, no se aplicó del todo bien, ya que la Constitución de 1857 tenía un corte Liberal a favor de los patrones, lo que produjo la inobservancia de muchos derechos de los trabajadores.

De igual manera, tampoco en la época de la Revolución Mexicana, se pone de manifiesto alguna forma verdadera de relación laboral, debido a toda la inestabilidad tanto política, económica, social y jurídica que transitaba en ese momento en desgracia de nuestro país, a pesar de que ya se empezaba a regular en forma, bastantes derechos de la clase trabajadora.

No es sino hasta 1917, con la entrada en vigor de nuestra Carta Magna, y específicamente con la Ley Federal del Trabajo, que se empieza a regular por primera vez, de manera consciente y formal, la relación laboral de los trabajadores.

En síntesis de éste capítulo, diremos que propiamente en México durante la época prehispánica no existió una relación laboral entre los artesanos y los aprendices sino únicamente una unión que se daba mediante un acuerdo de voluntades entre dichos oficiales y aprendices. Notándose de igual forma que en esta etapa no hay antecedentes que precisen la existencia de una relación de trabajo como tal.

En materia de trabajo, las Leyes de Indias, tocaron una fibra bastante sensible, ya que en ellas se tiende a la igualdad humana entre el amo y el indio, y a asegurar la percepción efectiva de un salario, entre otros beneficios para los indios.

Ya en la época Colonial y gracias a “las Leyes de Indias” se otorgaron derechos a los indios trabajadores como: la idea de la reducción de la hora de trabajo; la jornada de ocho horas; los descansos semanales; el pago del séptimo día; etc. Pero ya de forma concreta estas leyes no se llevaron a cabo, por lo tanto, siempre se les consideró, a los indígenas, como esclavos; por consiguiente, no existió el despido injustificado ni la renuncia, ya que no existió propiamente una relación de trabajo y no fue sino hasta después el año de 1917 cuando de manera discrecional se empieza a reconocer que existe una relación laboral entre el trabajador y el patrón.

A continuación, en el siguiente capítulo se abordara lo referente al Marco Conceptual, en donde se tratará de precisar y concluir algunos conceptos que, a nuestro entender, son importantes en la realización del presente trabajo de investigación, tales como: el derecho laboral o del trabajo, trabajador, trabajo, trabajador de confianza, trabajos especiales, patrón, relación de trabajo, rescisión laboral, etc. Conceptos que son indispensables, por ser importantes para un mejor entendimiento del presente tema, toda vez que son la distinción propia de esta rama del Derecho, y estos los veremos en seguida.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **“MARCO CONCEPTUAL”**

#### **2.1 DERECHO DEL TRABAJO**

Para analizar el tema del presente capítulo es necesario, que primero comprendamos o por lo menos se tenga una noción de lo que significa Derecho, para después pasar al estudio de lo que es propiamente el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral –como también se le conoce-, lo que se logrará con el estudio y análisis de los diferentes puntos de vista que nos han proporcionado los diversos doctrinarios que se han adentrado al estudio de la materia en comento.

Estando conscientes de la amplitud y complejidad de este tema, que bien puede estar integrado por tres puntos de vista, ya que es posible estudiar al Derecho como valor, como norma o como hecho; pero para nuestros fines, y conforme a las nociones y concepciones que se tienen de diferentes tratadistas, y de acuerdo a como lo señala Cisneros, “nos basta concebir al Derecho como el conjunto de normas humanas, es decir normas elaboradas por el hombre ante una situación histórica, apoyándose en el poder publico”.<sup>13</sup>

El Derecho ha sido considerado hasta la fecha, como una necesidad para todo individuo que vive en sociedad, siendo inconcebible que un hombre pueda vivir sin relacionarse con sus semejantes, por lo que toda estructura social debe contar con un cuerpo ordenador que permita que sus miembros puedan convivir en forma ordenada y en constante tranquilidad; razón por lo cual surge el Derecho “como un conjunto de normas reguladoras de la conducta externa de los

---

<sup>13</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. “Derecho Procesal del Trabajo”, Ed., Trillas, México, 1991, Pág. 17.



individuos”<sup>14</sup>, tal como lo menciona el tratadista Sánchez Alvarado, en su libro *Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo*.

En la actualidad las sociedades se encuentran con el constante incumplimiento de sus necesidades, lo cual ha generado la preocupación de establecer la estructuración de una variante jurídica que tienda a adecuarse a los cambios actuales que versan sobre la dignidad humana; pero sería incorrecto saltarnos el significado que la misma sociedad dio a la palabra “derecho” en un tiempo, por lo que es de señalarse el significado etimológico de la palabra derecho, el cual nos indica que derecho viene de “directum”, vocablo latino que, en sentido figurado, significa lo que esta conforme a la regla, a la ley, es decir, lo que no se desvía a un lado ni al otro, lo que es recto.

En las diversa lenguas modernas, tales como en las germánicas y latinas, se usa indistintamente la palabra derecho y la palabra recto, para significar al “Derecho”, así por ejemplo se tiene que en ingles se dice righth; en alemán rect.; en holandés recht; en francés droit; en italiano diritto, etc.

Continuando con el estudio del Derecho nos encontramos que la palabra “derecho” adquiere y se usa en dos grandes sentidos; el primero como una facultad reconocida al individuo por la ley, para llevar a cabo determinados actos, y el segundo, como un conjunto de leyes o normas jurídicas aplicables a la conducta social de los individuos.

En el primero de los sentidos se ha dado a la palabra en comento, su sentido fundamental, cuando se dice, a modo de ejemplo, que una persona tiene derecho de propiedad sobre un bien, estamos afirmando que el propietario tiene la facultad o poder de usar y disponer de dicho bien, para su propio provecho con exclusión de los demás y que esa facultad le esta protegida y reconocida por la

---

<sup>14</sup> SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. *“Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo”*, Vol. I, Ed., Oficina de Editores del Trabajo, México, 1967, Pág. 21.

ley. Lo mismo pasa cuando hablamos de la patria potestad, o del derecho de arrendamiento o hipoteca, en estos últimos ejemplos el titular del derecho, es decir, la persona que esta en posesión del mismo, tiene la facultad de ejercer poder sobre el menor (en el caso de la patria potestad), o usar el bien (arrendamiento), o hacer suyo el bien hipotecado, en caso de que la obligación garantizada con dicho bien no se cumpla (derecho hipotecario), la ley reconoce y protege dichos derechos a quien es titular de ellos.

El Derecho, en su segunda acepción, se debe entender, como el conjunto de reglas o disposiciones jurídicas que rigen la conducta de los hombres en sus relaciones sociales; motivo por el cual, a este conjunto de normas jurídicas vigentes en un lugar y época determinados se le denomina Derecho y según la época o lugar se agrega a la palabra un calificativo, por ejemplo Derecho Mexicano, Derecho Francés, etc. Visto, bajo los aspectos expuestos se tiene que, en el primer punto el Derecho significa una facultad y en el segundo, significa un mandato o conjunto de mandatos.

Se ha mencionado que el Derecho es un conjunto de normas que regulan las conductas sociales de los individuos, que son susceptibles de recibir una sanción, y que inspiradas en la idea de justicia, tienden a realizar el orden social.

Con la definición anterior se señala que el Derecho se trata de un agrupamiento de órdenes o mandatos. Cuando se menciona que el Derecho es un conjunto de normas que regulan una conducta social, nos referimos al hecho de que las reglas jurídicas se han creado no para la conducta privada, sino para condicionar su vida dentro de la colectividad.

En general se entiende por Derecho, todo conjunto de norma eficaz para regular la conducta de los hombres en su ámbito social. Misma concepción con la cual compartimos nuestra opinión.

Por otra parte, es necesario que también se entienda lo que significa “trabajo” (visto desde un punto muy general), y para tal caso se entenderá que trabajo es “el esfuerzo físico que se hace para la obtención de satisfactores”.<sup>15</sup> Sin olvidar mencionar que en torno a la determinación de trabajo las opiniones se han dividido, se ha señalado que la palabra proviene del latín trabis, trabs, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, por lo que siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Existe otra corriente que nos señala que la palabra trabajo proviene del griego thibo, que significa apretar, oprimir, o afligir.

Por otro lado, se encuentran a diversos autores que ven su raíz laborare o labrare, del verbo latino laborare que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra. Pero en relación a éste tema, se vera con mayor profundidad y con mayor detalle, más adelante.

Una vez entendido lo anterior se pasará al estudio del Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, materia de investigación en el presente punto; para lo cual es necesario que señalemos que entre los diferentes tratadistas de esta materia son muchas las definiciones que usan, por ejemplo, se tiene que en Francia, por primera vez en 1905, en el plan de la licenciatura de derecho es común encontrar la denominación de “Legislación Industrial”, así también en Alemania y España es muy usado el nombre de “Derecho Social” y “Derecho Obrero”.

El Derecho Mexicano del Trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se encuentra desarrollado, principalmente, en su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

El Derecho del Trabajo, no es un conjunto de normas privilegiadas, dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino mas exactamente, es un conjunto de

---

<sup>15</sup> RANGEL COUTO, Hugo. “La Teoría Económica del Derecho”, 3ªed., Ed. Porrúa, México, 1980, Pág. 59.

normas, mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales, inspiradas en la idea de la justicia social; es decir, no nada más es un derecho protector de la clase trabajadora, sino que también vela por los intereses de los patronos, tratando de establecer una igualdad y un equilibrio entre ambas partes, tomando en cuenta desde luego necesidades contra posibilidades, dicho de otra forma, las necesidades que tienen los trabajadores y las posibilidades que tiene la clase patronal para poder cubrir dicha necesidad.

El Derecho del Trabajo o Derecho Laboral es el instrumento que proporciona una vida digna de ser vivida por el trabajador, pero respetando un mínimo de derechos a favor del patrón, no como necesidad sino que son de supervivencia de quien proporciona los medios que hacen posible el cumplimiento de la justicia social.

Para el doctrinario Ricardo Soto Pérez, el Derecho del Trabajo, es “el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos”.<sup>16</sup>

Para Rafael de Pina el Derecho del Trabajo es “un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado”.<sup>17</sup>

Por su parte el Diccionario Jurídico nos dice que el Derecho del Trabajo es “el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual”.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> SOTO PEREZ, Ricardo. “Nociones de Derecho Positivo Mexicano”, 12ª ed., Editorial Esfinge, México, 1982, Pág.195.

<sup>17</sup> DE PINA VARA, Rafael. “Diccionario de Derecho”, Ed. Porrúa, México, 1952, Pág. 356.

<sup>18</sup>CD. DICCIONARIO JURIDICO 2000.

Néstor de Buen, citado por el mismo Diccionario Jurídico, dice que el Derecho del Trabajo “es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y renumerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”.<sup>19</sup>

El Derecho del Trabajo es una disciplina de reciente creación, cuyo desarrollo corresponde a la evolución social alcanzada en la época contemporánea, por lo que, cabe resaltar dos aspectos peculiares del mismo: en primer lugar, comprende normas de protección al trabajo, y no a cualquier tipo de trabajo, sino al trabajo subordinado; y en segundo, normas de protección al trabajador, lo que denota una característica tutelar y humanitaria que lo distingue de los demás campos del Derecho.

En ese orden de ideas, los presentes tesistas concluimos que el Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales, y a resolver los conflictos que surjan en relación a ellos, buscando la justicia social y el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.

## **2.2 TRABAJO**

La historia del trabajo es la historia del hombre, no se puede concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajo. Lo importante de esto, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia. Aristóteles refería que, el trabajo era una actividad propia de los esclavos y que los Señores deberían ocuparse de la filosofía y de la política,

---

<sup>19</sup> CD. Idem.

además refería que el Señor, sólo tenía la obligación de saber como debía de mandar, mientras tanto el esclavo debería saber como obedecer.

“El hombre debe trabajar”, “el mundo esta por hacer”, describía San Simón a la sociedad moderna como una sociedad de trabajo. El trabajo se entiende como acción libre y creadora. El trabajo manual o intelectual puede ser una necesidad vital.

El Derecho se ocupa de relaciones entre hombres, sin embargo, no todo trabajo da lugar a una relación entre empleado y empleador. El que trabaja por cuenta propia queda fuera del ámbito del Derecho del Trabajo.

Una vez que se ha dado una noción muy general de cómo se ha considerado al trabajo y de la importancia que ha tenido a través de la historia, pasaremos en seguida a dar algunas acepciones de cómo se le define al mismo actualmente, e inclusive de la definición que nos proporciona de alguna forma, la propia Ley Federal del Trabajo y el Diccionario de la Real Academia Española, esta última citada por Néstor de Buen en su libro Derecho del Trabajo. Dicho diccionario en algunas de sus acepciones la define como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”.<sup>20</sup>

De este concepto se pueden obtener los siguientes datos: el trabajo supone una actividad humana, que tiende a la obtención de un derecho, el trabajo tiende a la producción de la riqueza, contrario al ocio, ya que esta no incluye una finalidad o provecho para el ser humano.

Para Francisco Santoro el trabajo consiste “en el desarrollo de energías físicas o intelectuales que una persona pone al servicio de otra”.<sup>21</sup> El trabajo consiste en una actividad y nunca en una limitación de la actividad de la persona,

---

<sup>20</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. “Derecho del Trabajo”, Tomo I, 12ª ed., Ed, Porrúa, México, 1999, Pág. 19.

<sup>21</sup> SANTORO PASSARELLA, Francisco. “Nociones de Derecho del Trabajo”, 14ª ed., Ed. Diana, España, 1963, Pág. 61.

como puede parecer en los casos en que el trabajo consista en la simple espera o en la custodia de determinados bienes o servicios, pues siempre es necesario el empleo de energías.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, nos hace mención de lo que se debe entender por trabajo: y señala literalmente que “Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Visto lo anterior, en cuanto al trabajo se refiere, es de mencionar que los autores coinciden en que, en el trabajo intervienen un desarrollo de energías ya sea de forma material o intelectual, por lo cual a nuestro criterio compartimos la definición anteriormente citada, misma que como ya se señaló, nos da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º.

## **2.3 TRABAJADOR**

Aceptando el término genérico de trabajador como aquel que presta el servicio, debiendo de quedar en este concepto englobado las acepciones: obrero, empleado, domestico, agente de comercio, jornalero, empleado de confianza, profesionista, etc., es por ello que compartimos la definición que nos da Alfredo Sánchez al referir que el trabajador “es la persona que presta su servicio a otra, sea material, intelectual o mixto”.<sup>22</sup>

Así mismo encontramos que por trabajador se entiende que es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Por su parte la Ley Federal del Trabajo nos dice en su artículo 8º que: “Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o

---

<sup>22</sup> SANCHEZ, Op. Cit. Pág. 320.

material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”.

Correctamente señala nuestra legislación laboral, que el trabajador debe ser una persona física, y la misma ley señala que es la actividad a desarrollar la que nos permite clasificar al trabajador, cuando se agregó que para los efectos del precepto anterior, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente de la preparación técnica requerida por cada profesión u oficio, de igual modo se utiliza la palabra de trabajador para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo.

En nuestra opinión personal concluimos que el trabajador es toda persona física que presta su servicio, ya sea material, intelectual o mixto, a otra, siendo este servicio de manera personal y subordinada.

## **2.4 TRABAJADOR DE CONFIANZA**

La figura del trabajador de confianza no fue prevista en el artículo 123 de la Constitución, se ha considerado que la figura o institución del trabajador de confianza es una denominación que solamente se utiliza en México; en España y en Argentina, por ejemplo, se le denomina a este tipo de trabajadores, “altos empleados”, trabajadores que tienen un desempeño similar a los que realiza un trabajador de confianza aquí en México.

En la actualidad, la Ley Federal del Trabajo define al trabajador de confianza de la siguiente manera: “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”. Como se puede observar del texto anterior, la Ley Federal del Trabajo, no da en si, un concepto formal de lo que es un trabajador de confianza, sino a nuestra consideración, más bien nos hace mención a la forma de



distinguir a los propios trabajadores de confianza, de los que no lo son, al expresar que dependerá de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, es decir, que será trabajador de confianza aquel que realice funciones que impliquen ese carácter de confianza y no aquel que tenga un puesto al que se a mal llamado puesto de confianza, por así estipularlo el patrón, ya que en nuestros días es muy habitual que los patrones traten de disfrazar de trabajador de confianza a alguien que en realidad no lo es, con el fin de tratar de evadir algunos derechos a favor del mismo de carácter laboral; por lo que, se debe de atender a las funciones desempeñadas por éste y no a la designación que de el patrón al puesto de su empleado.

En un principio la regulación de los trabajadores de confianza las regían los Contratos Colectivos de Trabajo, creados en las empresas por los sindicatos, con el objeto de establecer las condiciones de trabajo de estos y de los demás trabajadores al servicio de la empresa; actualmente en la Ley Federal del Trabajo se encuentra regulada esta figura de recién aparición en su Título Sexto, Capítulo Primero, denominado “Trabajos Especiales”.

Como se vio anteriormente, la Ley Federal del Trabajo, no da una definición exacta de trabajador de confianza, por lo que nos atreveremos a citar algunos puntos de vista de los diferentes autores en torno a lo que quiso decir el legislador con esta supuesta definición, y que son citados por Néstor de Buen, en su libro “Derechos del Trabajador de Confianza”, y dentro de los cuales se tienen los siguientes:

“Mario de la Cueva, refiere que la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales...cuando se trate de funciones que se realizan en sustitución del patrón.

Baltasar Cavazos Flores, por su parte, pone de manifiesto una posible contradicción del párrafo segundo del artículo 9º (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), al referir que “previene que determinadas funciones tengan el carácter de confianza sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto. Señalando que es preferible que se haga una adecuada descripción de los puestos.

Euquerio Guerrero dice que el propósito que tuvo el legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de tales funciones”.

Por otro lado, Jesús Castoreña menciona que “el trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste, total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización”.<sup>23</sup>

En base a las definiciones anteriores, nos podemos dar cuenta que los autores coinciden en que el trabajador de confianza se deriva de la naturaleza de las actividades o funciones que realiza y no de la denominación que, caprichosamente, le pueda dar el empleador al puesto o actividad del trabajador, sin pasar por desapercibido que la Ley del Trabajo también incluyó en esta categoría a los trabajadores que se encuentran en contacto o trato directo con el patrón.

Para concluir éste tema, y desde nuestro punto de vista personal, una vez que se entró al estudio del trabajador de confianza, creemos que únicamente debieran ser denominados con tal carácter, a aquellos trabajadores “que realicen funciones personales (no necesariamente de tipo general) para el patrón, empresa o establecimiento, en forma inmediata y directa”, tal y como lo establece Cavazos.

---

<sup>23</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. “Derechos del Trabajador de Confianza”, Ed. Cámara de Diputados. LVIII Legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2002, PP. 27,28.

## **2.5 TRABAJOS ESPECIALES**

Con el nombre de Trabajos Especiales se conoce a diversas actividades que, si bien dan nacimiento a relaciones entre trabajador y patrón, presentan algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.

Las personas dedicadas a Trabajos Especiales son trabajadores a los que también se les aplican las disposiciones del artículo 123 Constitucional.

Según el Diccionario Jurídico “Se da el nombre de Trabajos Especiales al conjunto de reglas aplicables a un grupo de actividades que, sin desprenderse de las normas generales que regulan toda relación de trabajo, fijan determinadas condiciones para la prestación de un servicio específico, con la finalidad de adaptarlas a la particular naturaleza de su desempeño”.<sup>24</sup>

Para el Doctor Mario de la Cueva, se conocen como Trabajos Especiales “a diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación laboral, presentan sin embargo algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento”.<sup>25</sup>

Trabajo Especial, es por lo mismo, un tipo de contratación que tiene o emplea usos establecidos en la relación de trabajo de un sector de servicios, cuyas características requieren de una reglamentación que facilite su ajuste a exigencias particulares. Lo anterior no significa que dichos servicios queden fuera de las normas de obligación general impuestas por la legislación laboral vigente, sino que su significado se sustenta en la adaptación de los mismos a ciertas practicas que la costumbre o la necesidad han hecho necesarias; como ejemplo

---

<sup>24</sup>CD. Idem.

<sup>25</sup> Idem.

podemos tener a los trabajadores de campo, del transporte público o del trabajo a domicilio; o del servicio doméstico, los espectáculos públicos y la actividad académica en las universidades y centros de enseñanza superior; entre otras muchas más, a las cuales la ley a dado el carácter de Trabajo Especial.

Debemos insistir que, para los Trabajos Especiales, la propia Ley del Trabajo ha dedicado un apartado específico, donde se les pueda regular y reglamentar, sin dejar de lado los derechos y obligaciones que nazcan por dicho trabajo especial, de acuerdo a la propia naturaleza del mismo.

Los Trabajos Especiales no dejan de ser una relación entre trabajador y patrón, por lo que tampoco dejan de ser reguladas de igual manera por la Ley Laboral, aunque sea en un apartado especial como se ha venido comentando, con sus características especiales propias que, coincidiendo con las definiciones anteriores, nos parece correcto que se regulen en un apartado específico, por el tipo de actividad realizada, con excepción de los trabajadores de confianza, que a nuestro criterio, no deberían ser contemplados en dicho apartado, por las circunstancias que haremos valer en el Capítulo Cuarto, denominado “Algunos Trabajos Especiales”.

Por lo que a nuestra consideración se debe de entender como “Trabajos Especiales” a aquellos trabajos que para realizarlos presentan algunas características especiales en su aplicación, debido a la naturaleza en que se desenvuelven, tales como los de ferrocarriles, buques, campo, trabajadores a domicilio, entre otros que se abordaran más adelante. Trabajos que necesitan normas particulares para su debido funcionamiento.

## **2.6 PATRÓN**

Una vez de que ya se habló de lo que entendemos por trabajador, es importante referirnos al patrón, y para tal caso diremos que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo).

Néstor de Buen menciona que: “patrón es la persona física o jurídica-colectiva, que recibe de otra u otras, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada”.<sup>26</sup>

A las personas que reciben los servicios del trabajador también se les conoce como empleador, patrono, empresario, pero la denominación que tradicionalmente se utiliza entre los estudiosos del derecho es la de la palabra patrón.

La anterior definición dada, difiere un poco con la que establecía la Ley Laboral de 1931, ya que esta definía al patrón como “toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”.

En la actual Ley Laboral no se contempla que la relación entre patrón y trabajador se de por motivo de un contrato de trabajo, ya que actualmente basta que exista una relación de trabajo subordinado, esto es, que el trabajador en subordinación, reciba del patrón un pago por los servicios que presta, para que se presuma que existe un contrato de trabajo, y sin dicho contrato, será imputable la falta de esa formalidad al patrón; tal y como lo disponen los artículos 21 y 26 de la Ley del Trabajo vigente, que a la letra dicen:

Artículo 21. Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

---

<sup>26</sup> DE BUEN, “Derecho del Trabajo”, T.I. Op. Cit, Pág. 48.

Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Otros autores, citados por José Dávalos en su libro Derecho del Trabajo I, tales como Sánchez Alvarado y Néstor de Buen, dan las siguientes definiciones de lo que se debe de entender por patrón:

“Sánchez Alvarado, patrón es la persona física o jurídico-colectiva, que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.

Néstor de Buen, patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.<sup>27</sup>

Dentro de la definición que nos da la Ley del Trabajo, se pueden apreciar que se tienen como elementos de dicha definición que el patrón puede ser una persona física o moral; es quien recibe los servicios del trabajador y a consideración de los presentes tesis debería de incluirse en la misma definición del artículo 10, el que dicho servicio sea mediante el pago de una cantidad de dinero por los servicios prestados.

Por lo que a nuestra consideración se debe de entender por patrón a “la persona física o jurídico-colectiva, que recibe de otra u otras, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada, mediante la contraprestación que haga de un salario, por dichos servicios prestados, a favor del trabajador”.

---

<sup>27</sup> DAVALOS, Op. Cit. Pág. 98.

## **2.7 RELACION LABORAL**

Se entiende por relación laboral o de trabajo “cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo); de la lectura anterior podemos deducir que nuestra ley contempla la relación individual de trabajo, así como la relación colectiva de trabajo, entendiéndose como relación individual aquellos actos que recaen en una sola persona; y a las relaciones colectivas a aquellos actos que recaen a un grupo de personas.

Para Santiago Barajas se puede definir a la relación laboral o de trabajo como: “la prestación del servicio, independientemente de que haya un contrato de trabajo regulado por la ley, aunque la relación de trabajo se establece al amparo de un acuerdo que se da entre trabajador o bien entre trabajador o empresario y en el cual, por regla general, no se determinan las condiciones en que deba prestarse el servicio”.<sup>28</sup>

El Diccionario Jurídico nos dice que: “es la denominación que se le da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”.<sup>29</sup>

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se forma entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un servicio subordinado, cualquiera que sea el acto que le de origen, en virtud del cual, se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos, de la Ley Laboral, de los convenios internacionales, de los contratos de trabajo y de sus normas supletorias.

---

<sup>28</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. “Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo”, Ed. Porrúa, México, 1995, Pág. 328.

<sup>29</sup> CD. Idem.

Por su parte Mario de la Cueva menciona que: “Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea el acto que le de origen”.<sup>30</sup>

Guillermo Cabanelas, coincide con los anteriores autores al mencionar que: “Con la locución relación de trabajo se expresa especialmente la conexión indispensable, entre los vínculos, en el trato, entre la cooperación que existe entre quien presta un servicio y aquel a quien se le presta. En ese sentido en todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o a través de alguno de sus gestores se beneficia en las tareas realizadas”.<sup>31</sup>

Como ya ha quedado mencionado en párrafos anteriores, se entiende por relación de trabajo, aquella que se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio subordinado por parte del trabajador a favor del patrón, misma que es reconocida por nuestro derecho como fuente generadora de obligaciones.

Lo que comúnmente se ha denominado como relaciones individuales de trabajo por los diferentes doctrinarios, no es otra cosa que los medios mediante los cuales se establecen los vínculos que obligan recíprocamente a un trabajador y un patrón, estos medios son dos: el Contrato Individual de Trabajo y la relación laboral.

La relación que nace de la estipulación del contrato de trabajo puede denominarse relación de trabajo. La doctrina da a la expresión “relación de trabajo”, otro sentido, señalando al trabajo subordinado como practica permitida

---

<sup>30</sup> DE LA CUEVA, Mario. “El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano”, 16ª ed., Ed. Porrúa, México, 1999, Pág. 197.

<sup>31</sup> CABANELAS DE TORRES, Guillermo, “Diccionario de Derecho Laboral”, Ed. Heliasta, Buenos Aires, 1998, Pág. 492.



por la ley, pero en realidad no es otra cosa que una decisión relacionada con la forma en que se ha de disponer del hombre, de su fuerza de trabajo, es decir, libremente o aceptando que otro lo dirija.

El trabajador simplemente asume la obligación de permanecer, en forma continua a la orden del empleador dentro de su jornada de trabajo, sin importar la manera de prestar el servicio, las horas, los descansos, licencias, etc. (claro esta, ajustándose a lo estipulado por la Ley de Trabajo).

Por nuestra parte coincidimos con la definición que nos da la Ley del Trabajo al referir que se entiende por relación laboral “cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”, añadiendo que esta relación nace desde el momento en que el trabajador empieza a prestar el servicio subordinado.

## **2.8 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Como ha quedado expresado líneas arriba, lo que da origen a una relación individual de trabajo son los actos, cualesquiera que estos sean, siempre que se dé una subordinación por parte de una persona, mediante la retribución de un salario, por lo que al intentar regular estos actos y para dar solución a los múltiples conflictos que presentaba ésta figura jurídica actualmente, es que surge el llamado Contrato Individual de Trabajo, en el cual se pretende establecer las condiciones en que se han de realizar dichas relaciones de trabajo; por ello es que la ley consigna los derechos mínimos que se deben de contemplar al momento de elaborar las condiciones de trabajo, a efecto de que el trabajador se encuentre protegido, de tal manera que en cualquier momento pueda ejercer sus derechos que le competen tanto dentro como fuera de un juicio laboral.

La Ley Española del 21 de noviembre de 1932, da una buena definición a nuestro parecer, de lo que debe de entenderse por contrato de trabajo (misma definición que compartimos), señalando en su artículo 1º que *“se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obliguen a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos, o persona jurídica, bajo la dependencia de estos, por una renumeración, sea la que fuera la clase o forma de ella”*.<sup>32</sup>

Nuestra Ley Laboral define al Contrato Individual de Trabajo como: *“...cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario...”*. Para nosotros el Contrato Individual de Trabajo no es más que el perfeccionamiento de la relación laboral que se da entre el trabajador y el patrón, ya que con dicho contrato se establecen las condiciones mínimas en que se ha de realizar el trabajo, estableciendo en el mismo contrato los derechos y obligaciones que nacerán entre el trabajador y patrón, dando una mayor seguridad jurídica para ambas partes y en especial para el trabajador.

Por nuestra parte entendemos que el Contrato Individual de Trabajo es aquel mediante el cual el trabajador se obliga a realizar determinada actividad o trabajo de manera personal y subordinada, en tanto el patrón se obliga al pago de un salario en función o a consecuencia del servicio realizado.

## **2.9 RESCISIÓN LABORAL**

Si se sigue manejando o entendiendo a la rescisión como la terminación de un contrato por falta de cumplimiento de alguna de las partes que lo celebraron, es dable y entendible usar este término en materia del trabajo, toda vez que existen

---

<sup>32</sup> GALLART FOLCH, Alejandro. *“Derecho Español del Trabajo”*, Ed. Labor, España, 1936, Pág. 145.

causales que pueden originar la terminación de la relación laboral por un incumplimiento o alguna causa grave tanto para el patrón como para el trabajador.

Se ha mencionado que cuando el patrón ejercita la rescisión del trabajo hacia sus trabajadores, se habla de despido, y que cuando el trabajador realiza la rescisión se denomina retiro. En base a lo anterior veremos como se aplica la rescisión por ambas partes sin que por ello se tenga alguna responsabilidad.

Creemos conveniente que para una mejor comprensión y entendimiento sobre el presente tema, es necesario citar las causales de rescisión que contempla el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

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

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere...”

En seguida veremos las causales de rescisión que contempla el artículo 51 de la misma ley, sin responsabilidad para el trabajador, con el objeto de dejar asentado y definido el presente tema:

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otras análogas, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

En síntesis se puede concluir que, se debe llamar despido a la rescisión hecha por el patrón, por incurrir el trabajador en una causa de rescisión imputable a él mismo; y retiro, cuando el propio trabajador decide dejar por cuenta propia el trabajo que desempeñaba para el patrón; conceptos que se desarrollaran más adelante para una mejor comprensión, y entendimiento del presente tema.

## **2.10 TERMINACIÓN DE TRABAJO**

Uno de los principios del Derecho del Trabajo es la estabilidad en el empleo, es decir, el derecho de los trabajadores a permanecer en el empleo por todo el tiempo que lo deseen, o se los permita la propia naturaleza del trabajo.

La terminación de la relación de trabajo, es la disolución del vínculo laboral, por mutuo consentimiento de las partes o a consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de trabajadores y patronos, que hacen imposible su continuación.

De igual manera, para poder entender y profundizar un poco más en el tema de la terminación de trabajo, citaremos las causas que dan por concluida la relación laboral, que contempla la legislación obrera, tal y como lo menciona el artículo 53 de la citada ley, que a continuación veremos:

Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento. Como se desprende de esta fracción, sale a relucir que para que se pueda dar por terminada una relación laboral, es requisito necesario, un acuerdo entre el trabajador y el patrón.

II. La muerte del trabajador. El deceso del trabajador que de manera personal y subordinada prestaba un servicio.

III. El vencimiento del término, la conclusión de la obra o el agotamiento del capital invertido;

IV. Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que imposibilite la prestación del servicio; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434 de la propia Ley Federal del Trabajo.

El estado de edad avanzada no es un motivo de terminación de la relación de trabajo; lo fundamental en todo caso es la imposibilidad de continuar seguir prestando el servicio;

Como ha quedado expresado anteriormente, existen causas de terminación del trabajo, que son distintas a la terminación por alguna causal de rescisión, ya que mientras éstas se dan por causas imputables al trabajador o al patrón, la terminación del trabajo, puede ser por voluntad de las partes o por cumplimiento de determinada obra, vencimiento de la obra o por acabarse el capital o la materia prima a utilizar en determinada actividad, y también por alguna incapacidad del trabajador o la muerte del mismo.

## **2.11 RENUNCIA**

La gran mayoría de los autores coinciden, y entre ellos tenemos a Rafael de Pina, al referir que la renuncia es: “la manifestación de la voluntad de un sujeto mediante la cual se desprende de un bien, derecho o cargo”.<sup>33</sup>

Por su parte Patricia Lemus, nos dice que: “la renuncia es la declaración del trabajador mediante la cual hace saber al patrón que concluye la relación de trabajo por una causa imputable a él”.<sup>34</sup>

El Diccionario Jurídico señala que la renuncia “es la facultad concedida al trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo, por convenir así a sus intereses particulares, sin responsabilidad de su parte, excepción hecha de cualquier compromiso económico que hubiese contraído con anterioridad y sin perjuicio de los derechos y prestaciones que le correspondan por disposición legal”.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> DE PINA, Op. Cit. Pág. 440.

<sup>34</sup> LEMUS RAYA, Patricia. “Derecho del Trabajo y Leyes Complementarias”, Ed. Mc Graw Hill, México, 2002, Pág. 36.

<sup>35</sup> CD. Idem.



Elena Garrido Limón da una definición mas sencilla al decirnos que: “renuncia es la disolución del nexo del trabajo por decisión del trabajador”.<sup>36</sup>

Una de las causas legales por las cuales termina la relación de trabajo es el acuerdo entre el trabajador y el patrón, como se vio anteriormente, encontrándose el fundamento de esta terminación en el artículo 51 de la Ley del Trabajo.

La causa de terminación a que nos referimos, implica la renuncia o separación voluntaria del trabajador a su puesto de trabajo y la aceptación del patrón. La ley no dispone de alguna formalidad para la renuncia, pero casi en todos los casos en que se lleva a cabo se realiza por escrito, (a diferencia de que cuando el patrón utiliza alguna causa de rescisión para separar de su función al trabajador, éste lo hace dentro del término de 5 días), para conveniencia del trabajador así como para el patrón.

La renuncia del trabajo no contraviene al principio que establece la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, llámese el ejercicio de la libertad del trabajo que se encuentra consignada en el artículo 5º de nuestra Constitución.

Como se contempla en la Ley del Trabajo, una persona no puede ser obligada a trabajar por mas de un año, y sólo durante éste, tendrá la obligación del trabajo que se le requiera, siempre y cuando se este estipulado en su contrato. Pero es importante aclarar que en caso de renuncia, el trabajador no tiene derecho a ninguna indemnización de las establecidas en la Ley del Trabajo, pero si tiene en cambio, derecho al pago de las prestaciones devengadas, como es el salario, el fondo de ahorro, vacaciones y su parte proporcional de aguinaldo.

Es de mencionar que no hay un ordenamiento jurídico que exprese un procedimiento a seguir para poder realizar esta acción, es común ver que un

---

<sup>36</sup> GARRIDO RAMON, Elena. “Derecho Individual del Trabajo”, Ed. UNAM, México, 1996, Pág. 74.

trabajador firme su carta de renuncia al mismo tiempo en que esta firmando su contrato de trabajo, ya que existen políticas internas de algunas empresas en las que prevén la posibilidad de separar al trabajador de su actividad en cualquier momento con el argumento de que el trabajador ya firmó su carta de renuncia.

Por lo que cabe decir que la renuncia es aquel acto por virtud del cual el trabajador, de manera personal, se desprende o se quita un derecho, en este caso el derecho a dejar de trabajar y de tener una estabilidad laboral. Aunque el derecho que tiene el empleado a dejar de trabajar para el patrón, también se puede ver desde el punto de vista de una obligación del trabajador de seguir desempeñando el trabajo, es decir, la obligación de éste para con el patrón de desempeñar cierta actividad y que nació a través de un contrato de trabajo celebrado entre ambos, dicho de otra manera, el trabajador se desprenderá de la obligación de seguir desempeñando las actividades que lo relacionaban con el patrón debido a la existencia de un Contrato Individual de Trabajo.

## **2.12 DESPIDO**

La ley utiliza, a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral, la expresión “rescisión”. Consultando algunos autores se puede mencionar que el término no es el adecuado ya que puede tener diversas acepciones éste término.

Para nosotros es conveniente y adecuado, utilizar lo que prácticamente maneja el Maestro Trueba Urbina, ya que nos da un panorama más claro de lo que se debe de entender por despido, toda vez que dicho autor denomina despido *a la rescisión laboral que ejerce el patrón y retiro la que hace valer el trabajador.*

Citando nuevamente a Elena Garrido, ella menciona que: “Despido es la disolución del nexo del trabajo por decisión patronal”.<sup>37</sup>

El despido es catalogado por la ley como una forma de rescisión, es decir, un acto de voluntad unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.

Guillermo Cabanelas, dice que el despido es: “la extinción del contrato del trabajo por decisión del empresario... es dispuesto por iniciativa patronal, aunque la causa es provocada por el trabajador...”.<sup>38</sup>

Y nuevamente citando a Patricia Lemus, nos dice que: “Despido es la forma contraria a la renuncia, es decir la declaración del patrón mediante la cual hace saber al trabajador que concluye la relación de trabajo o prescinde de sus servicios, sin motivo justificado”.<sup>39</sup>

La rescisión laboral no termina con la relación de trabajo, ésta irá de la mano a la confirmación de su validez decretada por los Tribunales Laborales. De ahí que no debe confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma. De hecho entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Si el Tribunal de Trabajo confirma la justificación del despido, dicha resolución operará como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral; y si por el contrario declara procedente la acción de cumplimiento todos los derechos del trabajador se actualizarán (tales como reinstalación, pago de salarios caídos, etc.).

Néstor de Buen mencionado que “el despido constituye un remedio contra una violación grave de las obligaciones del trabajador. En sí mismo el despido

---

<sup>37</sup> Idem.

<sup>38</sup> CABANELAS, Op. Cit. Pág. 204.

<sup>39</sup> LEMUS, Op. Cit. Pág. 36.

constituye un mal, un mal necesario”.<sup>40</sup> El despido es un mal porque rompe con el principio de la estabilidad en el empleo, se menciona, y así nos señala la ley, que el patrón no podrá dar por terminada, anticipadamente, la relación de trabajo, salvo que el trabajador incurra en alguna causa grave. El despido, destruye a nivel personal o individual el derecho al trabajo establecido en la Constitución.

En ese orden de ideas se puede mencionar que el despido es aquel acto de voluntad que realiza el patrón en contra del trabajador debido a que éste incurrió en una falta o violación grave en sus obligaciones que lo vinculan con el patrón, violaciones que se contemplan en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

### **2.13 DESPIDO JUSTIFICADO**

El despido justificado es aquella rescisión del trabajo que realiza el patrón en contra del trabajador, por encuadrarse éste en alguna de las causales que menciona el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, antes comentado.

Se dice que, el despido es justificado cuando el patrón pruebe la existencia de una justa causa prevista en el citado artículo 47 ante la Junta Laboral correspondiente; por el contrario, será despido injustificado, cuando el patrón no compruebe ante la Junta dicha causa justificada.

Por otra parte, la ley requiere, para que se considere justificado el despido, (porque si el trabajador ejerce su acción ante las instancias laborales, éstas deciden si el despido es justificado o injustificado) que el patrón dentro del término de cinco días le entregue por escrito al trabajador el motivo de la causa de la rescisión, y si el trabajador se niega a recibirlo, el patrón deberá de avisar a la Junta para que ésta la notifique.

---

<sup>40</sup> DE BUEN, “Derecho del Trabajo”, Tomo II, Op. Cit. Pág. 23

Por tal motivo y para concluir éste concepto, a consideración nuestra, podemos precisar que el despido es justificado cuando el trabajador encuadre su conducta en alguna de las fracciones a que hace referencia el multicitado artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

## **2.14 DESPIDO INJUSTIFICADO**

La estabilidad en el trabajo es uno de los principios más anhelados por los trabajadores y también es uno de los principios importantes de la justicia social. La estabilidad en el empleo es la certeza de poder mantener el trabajo aún en contra de la voluntad del patrón (mientras no exista una causa relevante o grave que justifique la ruptura de la relación laboral).

La Ley del Trabajo establece en su artículo 47, un listado de motivos por los cuales el patrón puede rescindir el contrato de trabajo (despido), sin que esta acción le produzca alguna responsabilidad, (causales que ya se mencionaron en el tema de rescisión laboral), tales circunstancias por lo general son: falta de probidad u honradez, perjuicios materiales intencionales, negligencia, imprudencia o de cuidado inexcusable, revelación de secretos, faltas injustificadas de asistencia, entre otras.

También se puede mencionar como ejemplo de causal especial de rescisión, la de pérdida de la confianza, en el caso de los trabajadores de confianza.

Actualmente basta la simple sospecha del patrón, de que el trabajador ha incurrido en algunas de las causas de rescisión para que de manera unilateral proceda a separarlo de su trabajo.

Por lo que hace a las formalidades que debe de presentar el despido, daremos algunos ejemplos de cómo ha ido “evolucionando” esta figura, ya que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 los trabajadores estaban ante una inseguridad en cuanto a su estabilidad en el empleo, por lo que eran despedidos unilateralmente por el patrón sin brindarle explicación alguna.

En la Ley de 1970, se resolvió parcialmente esta situación con el artículo 47, al establecer este precepto la obligación del patrón de dar aviso escrito de la fecha y de la causa de rescisión; y en la Ley de 1980 se adicionó que la falta de aviso al trabajador o a la Junta de dicha rescisión, bastará para que el despido se considere injustificado.

Por lo que en base a lo anteriormente visto en el tema de rescisión laboral, se puede concluir que cuando el patrón ejerce la rescisión de la relación del trabajo, (y esto trae como consecuencia la separación del trabajador de su actividad) sin alguna de las causa que enumera el artículo 47 de la materia (y una vez que la Junta resuelva dicho despido), éste se considerará como un despido injustificado.

## **2.15 ESTABILIDAD LABORAL**

El Derecho del Trabajo se ocupa únicamente de las relaciones de trabajo. Por consecuencia toda relación extraña a la subordinación de una persona a otra, escapa de la materia laboral.

Para que el Derecho del trabajo pueda extender su protección al trabajador, se requiere que éste siga teniendo la calidad de trabajador, pues de lo contrario en el sentido que deje de serlo, deja de recibir los beneficios de las leyes laborales. El Derecho del Trabajo lucha por retener al trabajador dentro de su ámbito de

aplicación y es a través de estas leyes el que se entiende, explica y justifica el derecho a la estabilidad en el empleo.

“La doble piedra angular de la Seguridad Social es el derecho a trabajar y el derecho a permanecer en el trabajo”.<sup>41</sup> Néstor de Buen en su obra Derecho del Trabajo nos dice: “en orden de encontrar antecedentes más concretos, habremos de mencionar el Proyecto de Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, que Maximiliano de Robespierre expuso ante la sociedad de los Jacobinos el 21 de abril de 1793, en cuyo artículo 11 se declaraba que la sociedad esta obligada a subvenir a la subsistencia de todos sus miembros, ya procurándoles trabajo, ya asegurándoles medidas de existencia a quienes no estén en condiciones de trabajar”.<sup>42</sup>

En la época contemporánea, el mismo autor señala que los antecedentes directos de la institución que comentamos, los encontramos en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogota, Colombia y que México firmó el 30 de abril de 1948. Mario de la Cueva, como miembro de la Delegación Mexicana fue quien propuso el texto del artículo 29 b), que señala “El trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y de la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel de vida decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando por cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar”.<sup>43</sup>

Como se nota actualmente, nuestra Ley del Trabajo, marcada con influencia de Mario de la Cueva, incluyó en su artículo 3º vigente a partir de 1970, el texto en donde se establece que “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo

---

<sup>41</sup> “El Despido, Comentarios y Jurisprudencia”, 7ª ed., Ed. Pac, México, 1985, Pág. 17.

<sup>42</sup> Ibidem. Pág. 42.

<sup>43</sup> DE LA CUEVA, “El Nuevo Derecho Mexicano”, Op. Cit. Pág. 59.

presta y debe de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

En relación a lo que se refiere con la permanencia del trabajo, se puede decir que uno de los ideales del trabajador es permanecer indefinidamente en el trabajo. Néstor de Buen en referencia a la estabilidad en el trabajo menciona lo siguiente: “La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello. Si es por tiempo o por obra indeterminados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando”.<sup>44</sup>

Es de observarse que la Ley Laboral vigente sigue los principios de acuerdo al artículo 29 b) de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en ese sentido para los que suscriben el presente trabajo, se entiende por respeto al trabajo, el hecho de que éste al momento de realizarlo cuente con las seguridades derivadas de la misma naturaleza del trabajo, es decir, seguridad, equipo, capacitación, etc., y dentro de este mismo respeto esta el de permanecer con el trabajo mientras no haya incidente alguno que lo haga perder, ya que retomando lo mencionado por el artículo 3º de la Ley del Trabajo, es un deber social, y por lo cual una persona tiene derecho a conservarlo.

Ya para concluir éste capítulo, diremos que al analizar cada uno de los conceptos que abarcó el Marco Conceptual, nos damos cuenta de la importancia que implica el tener ya definido los conceptos que se utilizarán en el presente trabajo, esto para un mejor entendimiento ya que si no tenemos definida de una manera precisa cierto tema o punto, puede implicar una confusión en lo que se pretende decir o explicar; por lo que la intención de los que suscriben el presente tema es el de que se tenga una buena comprensión de todos y cada unos de los

---

<sup>44</sup> “El Despido, Comentarios y Jurisprudencias”, Op. Cit Pág. 17.



conceptos, llámese relación de trabajo, patrón, trabajador, despido, etc., desde principio a fin.

Ahora pasaremos al Capítulo Tercero, en donde abordaremos lo referente al tema de “Generalidades del Derecho del Trabajo”, tema que sin lugar a dudas merece toda la atención de nuestra parte; generalidades que se abordaran y definirán de forma que no se contravengan con las definiciones que los diversos autores de la materia han venido utilizando como conceptos, por ejemplo es de mencionar que el trabajo es un derecho de la clase trabajadora o protector de la clase trabajadora, derecho que contempla nuestra Carta Magna, y que se consideran como un derecho mínimo irrenunciable y que esta en constante expansión, que mantiene el orden entre los integrantes de una sociedad; así mismo veremos porqué el Derecho del Trabajo se encuentra contemplado en la rama del Derecho Social; de igual forma veremos los Principios Generales del Derecho, a efecto de darnos una idea de como el Derecho del Trabajo hace valer dichos principios en su actuar diario, en las diferentes hipótesis que se adecuan a un caso en concreto, por lo que estos puntos los analizaremos más detalladamente en el siguiente capítulo, entre otras generalidades; y debido a que las características del Derecho del Trabajo pueden ser concebidas de manera diferente por algunos autores. En el presente trabajo se tratarán de abordar las generalidades de forma más concreta, de manera que no se tenga ningún problema al momento de dar una definición.

## CAPÍTULO TERCERO

### “GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO”

#### **3.1 EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CARACTERÍSTICAS**

Como se vio anteriormente y de acuerdo a la definición que se pudo concluir en el Capítulo Segundo, el Derecho del Trabajo es “*el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales, y a resolver los conflictos que surjan en relación a ellos, buscando la justicia social y el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo*”. Partiendo de ésta definición muy convincente a nuestro criterio, es necesario ahora precisar, las características del Derecho del Trabajo, las cuales se encuentran englobadas dentro de las Generalidades del Derecho Laboral.

El Derecho del Trabajo Mexicano nacido de la Constitución de Querétaro, dadas las causas que lo originaron y las funciones que se le han encomendado, ha adquirido ciertas características especiales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas; la historia y la naturaleza de nuestro Derecho del Trabajo, ricas en ideas, en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos.

Determinar cuales son esas características, en nuestra concepción, no es tarea fácil, ya que éstas varían según sea el lugar y la época, e inclusive, la postura ideológica de los diversos doctrinarios que se han adentrado al estudio del tema, materia de investigación.

Así, en nuestro país, los principales tratadistas le atribuyen a ésta disciplina muchas y muy variadas características, y aunque, en general, se puede llegar a un

consenso, no deja de existir una cierta divergencia de criterios; por lo que podemos considerar que las características más importantes y sobresalientes del Derecho del Trabajo son las que se verán a continuación.

### **3.1.1 COMO UN DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA**

El Derecho del Trabajo tiene como característica esencial, el de ser un derecho de la clase trabajadora, es decir, que sus disposiciones tienen sólo por objeto establecer beneficios para los trabajadores. Según la idea de Mario de la Cueva, se trata de “un derecho de una clase social frente a otra”.<sup>45</sup> Por su parte Trueba Urbina, con mayor énfasis, puntualiza a su vez que el “Derecho Mexicano del Trabajo no es norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto protector de los trabajadores: instrumento de lucha de clase en manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro”.<sup>46</sup> Esta tesis del citado tratadista Trueba Urbina se apoya, además, en la idea de que la burguesía tiene reconocidos sus derechos económicos a través de otros cuerpos jurídicos, en cuanto tiene como uno de sus objetos la protección del derecho de propiedad; o las leyes mercantiles, típico instrumento jurídico de un sistema capitalista. En esa virtud el Derecho del Trabajo nace como una legislación clasista, a favor de los trabajadores y no a favor de la clase burguesa, cuya nota predominante no es la de ser un derecho económico sino, por el contrario, un derecho que piensa en el hombre como tal, en su salud y en su dignidad, como objetos fundamentales de protección.

Por su parte Baltasar Cavazos, afirma, a su vez, que “el Derecho del Trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito -agrega Cavazos-

---

<sup>45</sup> DE LA CUEVA, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Op. Cit., Pág. 88.

<sup>46</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. “Nuevo Derecho del Trabajo”, 6ª ed., Ed. Porrúa, México 1981, Pág. 60.

consistía en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana”.<sup>47</sup>

Sin embargo, a nuestro parecer, se debe de poner en tela de juicio, si en verdad el Derecho del Trabajo, como se mencionó líneas arriba, tiene sólo por objeto establecer beneficios nada más para los trabajadores o dicho con otras palabras, para la clase trabajadora; ya que, dentro de la normatividad de la legislación laboral y en especial en la propia Constitución Política, según se desprende, no sólo se dan beneficios al trabajador, sino también a la clase patronal, es decir, a los patronos; ejemplo de ello lo es el artículo 123 apartado A de nuestra Carta Magna en sus fracciones XVI y XVII, que vale la pena transcribir:

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

Fracción XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

También dentro de la legislación laboral se pueden encontrar una serie de disposiciones favorecedoras de la clase empresarial o patronal. Desde luego deben mencionarse las que determinan las obligaciones a cargo de los trabajadores y las que señalan las responsabilidades en que éstos pueden incurrir, y que podrían llevar, inclusive, a su despido.

Como se puede desprender del análisis anterior y a manera de conclusión, se puede finalizar el presente tema diciendo que: es evidente que el Derecho del Trabajo también otorga ciertos beneficios a favor de los patronos, por lo tanto, no sólo se le debe de considerar como un derecho de la clase trabajadora, sino como

---

<sup>47</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. “Hacia un Nuevo Derecho Laboral”, 2ª ed., Ed. Trillas, México, 1985, Pág. 11.

un derecho que vela de igual manera por los intereses patronales. La conclusión está en las palabras anteriores. Pero cabe agregar, para reforzarla, una última consideración al respecto: la función del Derecho es mantener la paz social, y para ello debe de poner en movimiento una serie de derechos y deberes de las partes que conjuguen sus respectivos intereses. No sería concebible como norma jurídica, aquella que concediera a una sola parte derechos y obligara sólo a la otra. El Derecho del Trabajo no es la excepción. El Derecho no puede ser por tanto, norma a favor de una sola de las partes; pero no por ello el Derecho del Trabajo deja de tener como característica esencial el de ser un Derecho de la clase trabajadora, que vela por sus intereses y sus derechos, como se mencionó al principio del tema.

### **3.1.2 COMO UN DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA**

Ésta es una característica que la mayoría de los autores coinciden en atribuir a nuestra materia, y consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación laboral, entre patrón y trabajador. A manera de ejemplo, de que el Derecho Laboral es un verdadero derecho protector de la clase trabajadora, sale a la vista el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo vigente, que indica:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

Es decir, los trabajadores, débiles en su capacidad económica, social y cultural, se agrupan para ser fuertes en número, e impusieron en la Carta Magna el derecho para su propia protección. En el sistema en que vivimos, el Estado tiene el compromiso de proteger, a partir de la legislación, a la clase trabajadora.

Señala Néstor de Buen que, “ese carácter proteccionista que es inherente al Derecho del Trabajo se pone de manifiesto en las distintas ramas de la disciplina, tanto en el Derecho Individual como en el Administrativo y, a partir de la reforma del 1º de mayo de 1980, en el procesal. En el Derecho Colectivo, en cambio, el régimen de la huelga y el del Contrato Colectivo de Trabajo han creado un equilibrio e inclusive, en ocasiones, los sindicatos obreros están en mejor posición para dictar condiciones que los patrones”.<sup>48</sup>

Por su parte, Mario de la Cueva objeta que el Derecho del Trabajo sea protector de la clase trabajadora; señalando que si bien en un principio esa fue su función, a partir de su constitucionalización en la Carta Magna, la protección ya no es necesaria, “no requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse, de igual a igual con el capital; agregando, que sostener tal carácter para la disciplina, significa tanto como aceptar que los trabajadores están urgidos de tutela, porque son una clase inferior”.<sup>49</sup>

Suelen los autores mencionar el carácter tuitivo de las normas del Derecho Laboral como una de sus características más trascendentes. En España, v. gr., así lo afirma Manuel Alonso García y entre nosotros el ya antes citado, Trueba Urbina, quien señala que “en general todas las disposiciones sociales del artículo 123 de la Constitución son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La

---

<sup>48</sup> DE BUEN. “Derecho del Trabajo”, Tomo II, Op. Cit. Pág. 60.

<sup>49</sup> DE LA CUEVA. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Op. Cit. Pág. 105.

aplicación de las mismas tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora”.<sup>50</sup>

A nuestra consideración, nos parece que en esta discrepancia de ideas hay más que opiniones diversas, puntos de vista diferentes lo que, lógicamente, determina que se alcancen resultados distintos. Mientras Alonso García y Trueba Urbina contemplan sólo el hecho objetivo de las normas, De la Cueva va más allá y pretende probar que esas normas a que hacen referencia Alonso García y Urbina, no fueron dación graciosa, sino el resultado de exigencias inaplazables de la clase obrera.

Es importante para nosotros, sin embargo, para poder definir claramente el tema que nos ocupa, precisar un poco más las cosas ya que, de acuerdo a nuestro criterio, el Derecho del Trabajo sí tiene como característica el de ser un derecho protector de la clase trabajadora, lo que se reforzará con las siguientes consideraciones al respecto. ¿Qué entendemos por norma protectora de la clase trabajadora?. En realidad, partiendo del supuesto de una determinada relación jurídica entre patrón y trabajador, la norma protectora será aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente.

Pese al desarrollo del sindicalismo mexicano, tan precario en algunos aspectos, no cabe duda que en la mayor parte de los casos, el trabajador enfrenta sus menguadas y débiles fuerzas de individuo y su estado de necesidad, a la condición siempre infinitamente superior del patrón, quien dicta unilateralmente las condiciones de trabajo. Si las leyes no contuvieran esas normas protectoras, los trabajadores laborarían más allá del límite de su capacidad física, con salarios aún

---

<sup>50</sup> TRUEBA. Op. Cit. Pág. 118.

más bajos que los salarios mínimos, sin descansos semanales, ni vacaciones, ni atención médica ni nada.

En estas condiciones es evidente que las normas de trabajo, partiendo del supuesto indiscutible de esa diferencia y de esa desigualdad entre las partes (patrón y trabajador), crean todo un sistema de mínimos y máximos, siempre a favor de los trabajadores y llevan su espíritu protector al grado de que, amparando al trabajador contra su permanente estado de necesidad, nulifican de pleno derecho las renunciaciones que éste pudiera hacer valer en contra de sus derechos que le competen en la legislación laboral y más aún en la Constitución Política; tal y como se desprende del artículo 123 apartado A, de nuestra Carta Magna en su fracción XXVII, en relación con el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, fracción XIII, que para mayor abundamiento y comprensión del tema mencionan lo siguiente:

“Artículo 123, apartado A, Fracción XXVII.- ***Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:***

a). Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

b). Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c). Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d). Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;



e). Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

f). Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

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

h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”.

Por cuanto hace a la Ley Federal del Trabajo respecto de la protección de la clase trabajadora, en su artículo 5º refiere:

**“Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:**

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;

- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón para retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficacia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. *Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.*

En todos estos casos se entenderá que rige la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.

Como se puede observar, del análisis anterior se desprende que el Derecho del Trabajo tiene como su característica esencial el de ser un derecho protector de la clase trabajadora.

En conclusión el proteccionismo laboral, al que hemos estado haciendo referencia, nace particularmente del Derecho Individual. La síntesis de las disposiciones de fondo y los organismos que desarrollan los Estados que tienen a su cargo la tutela del trabajador (Inspección de Trabajo, Procuradurías de la Defensa del Trabajo, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, etc.), integran en su conjunto el marco proteccionista del Derecho Laboral.

Dentro del marco del Derecho Colectivo, -según la concepción de Néstor de Buen- “las cosas no son de la misma manera, ya que se parte del supuesto de que la organización de los trabajadores y sus medios de acción (negociación colectiva, huelga, paros, etc.) les conceden el beneficio de la igualdad de fuerzas respecto del patrón”.<sup>51</sup> Pero aún así, dentro de nuestra concepción, consideramos que por donde se le quiera ver y desde el punto que se le quiera tratar, el Derecho del Trabajo, sigue teniendo como característica en términos muy generales, el de ser un derecho protector de la clase trabajadora, ya que también de una u otra forma los trabajadores que integran grandes agrupaciones son contemplados y protegidos por la legislación laboral, razón esta por la cual se considera y concluye que el Derecho Laboral tiene como característica trascendental, el de ser un derecho protector de la clase obrera.

### **3.1.3 COMO UN DERECHO EN EXPANSIÓN**

Otra característica que tiene el Derecho del Trabajo es, precisamente, el de ser un derecho en expansión, lo que significa que se encuentra en incesante

---

<sup>51</sup> DE BUEN. “Derecho del Trabajo”, T.II, Op. Cit. Pág. 60.

crecimiento, esto es que en forma ininterrumpida va ampliando más y más su ámbito de aplicación. A esta rama del Derecho tienden a incorporarse poco a poco, otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación; así se tienen reguladas por ejemplo bajo el título de “Trabajos Especiales”, nuevas áreas de trabajo como la de los deportistas profesionales, los médicos residentes, los agentes de comercio, actores y músicos y, a partir de la reforma de 1980, los trabajadores universitarios, entre otros.

A decir de los agentes de comercio y otros servicios semejantes que muy recientemente fueron incorporados a la Ley Federal del Trabajo en el título de “Trabajos Especiales”, como se comentó líneas arriba, fueron por mucho tiempo disfrazados, bajo la forma de contratos de comisión mercantil. En otras ocasiones se recurría a las contrataciones de servicios aparentemente profesionales. Una persistente tendencia jurisprudencial en el sentido contrario que culminó con las disposiciones de la Ley de 1970 limitó esos fraudes, dando margen a la política expansionista e integral que caracteriza actualmente al Derecho del Trabajo. Sin embargo, hoy en día la práctica laboral nos evidencia nuevas formas de las que se vale la clase patronal para evadir a la legislación laboral, por ejemplo, la creación de patrones ficticios, pero ciertamente las nuevas figuras jurídicas nacientes se van reglamentando, dando lugar al carácter expansivo del Derecho Obrero.

Tal es la fuerza expansiva del Derecho Laboral, que ha llevado a pensar en cuales serán sus alcances, “¿hasta donde puede llegar la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo?, es una cuestión de difícil respuesta, porque vivimos dentro de un sistema capitalista férreo y porque para destruir sus principios fundamentales será preciso destruir el sistema mismo... la finalidad del Derecho del Trabajo de nuestra era tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora...”<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> DE LA CUEVA. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Op. Cit. Pág. 92.

Por nuestra parte, nosotros creemos que en un futuro no muy lejano, toda prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, incluyendo las accidentales que pudieran prestar los profesionistas en consultorios, despachos o bufetes, quedarán amparadas y contempladas por el Derecho Laboral.

### **3.1.4 COMO UN MÍNIMO DE GARANTÍAS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES**

Por lo que respecta a ésta característica, que ha sido aceptada de forma unánime tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacional, se tiene que el Derecho Laboral se sustenta sobre la base de los principios que a favor de los trabajadores se han consagrado en la Constitución, y que estos constituyen el mínimo de derechos que deben de reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados –a través de la contratación individual y colectiva-, más nunca reducidos o negados; de aquí la máxima: “arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas nada”, es decir, que los derechos de los trabajadores tienen como característica importante el de ser mejorados por encima de lo que establece la Constitución y su ley reglamentaria, la legislación laboral, pero nunca ser inferiores a dichas legislaciones, lo que se tomará como el mínimo de garantías sociales para los mismos.

Y se le ha denominado “sociales”, porque están destinados a dar protección a la clase obrera y a los trabajadores en particular como integrantes de aquella.

Como ejemplo de lo anterior, se tiene nuevamente la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional y los artículos 5º (transcritos en el tema anterior), 56 y 69 de la Ley Federal del Trabajo, que para efectos de no redundar en lo mismo, sólo se hará mención a los artículos 56 y 69 de la Ley Laboral:

“Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ésta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso, o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro”.

Para Néstor de Buen, el Derecho Laboral se estructura sobre una pirámide invertida. La Constitución marca los derechos mínimos (salario mínimo, descanso semanal, protección a las mujeres y a los menores; responsabilidad empresarial por los riesgos de trabajo, etcétera) y las obligaciones máximas de los trabajadores (particularmente en la duración de la jornada laboral), con los principios fundamentales de la irrenunciabilidad de los derechos por parte de los trabajadores y de su respectiva nulidad que se haga en su caso. Además, reconoce sus derechos colectivos: libertad sindical, negociación colectiva (de manera indirecta) y derecho de huelga. Esos derechos, al ser reglamentados en la Ley, pueden ampliarse y mejorarse. Finalidad que hoy en día tienen los Contratos Colectivos de Trabajo (mejor denominados pactos normativos de condiciones de trabajo) de mejorar aún más, las condiciones de trabajo, bajo el principio del equilibrio entre los factores de la producción, en otras palabras, necesidades frente a posibilidades.

*“El problema ahora se plantea -según Néstor de Buen-, en realidad, alrededor de una cuestión y que es: ¿todas las ventajas que la ley otorga a los trabajadores pueden ser objeto de mejora por la vía de la exigencia individual o de la contratación colectiva?. La respuesta -sigue diciendo Néstor-, es negativa. Existen beneficios a favor de los trabajadores que no podrán ser objeto de mejora, ni de exigencia por la vía de la firma o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. Es el caso de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas*

*y la aportación para la vivienda. En el primer caso, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso a) de la fracción IX del apartado “A” del artículo 123 constitucional y el artículo 118 de la legislación laboral, es la que fija el porcentaje de la participación, a cuyo efecto tendrá en cuenta las condiciones generales de la economía nacional, la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales. En el caso de fondo de vivienda, el artículo 136 de la citada Ley Laboral, señala categóricamente que las empresas deberán aportar el cinco por ciento sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio. Ello no implica, en materia de vivienda, que no se pueda pactar, por la vía del contrato colectivo, cualquier prestación complementaria. Lo que no se podría es aumentar, contractualmente, el porcentaje legal”.<sup>53</sup>*

Opinión con la que no estamos del todo de acuerdo; porque, visto de una manera objetiva, el Derecho Laboral sí tiene como característica un mínimo de garantías sociales que deben de ser tomadas en cuenta y de las cuales se debe de partir.

Como se mencionó antes, el vértice de la pirámide es el mínimo constitucional que no tiene limitaciones en cuanto a su desarrollo, y que dependerá de la acción legislativa, de la fuerza de las organizaciones sindicales y de la capacidad de resistencia de los empresarios.

Hoy en día, parece que no ha habido duda de que el Derecho del Trabajo, como señalamos antes, constituye un mínimo de garantías para los trabajadores; lo que significa que las prestaciones señaladas tanto en el artículo 123 constitucional, como en su ley reglamentaria son el punto de partida que se debe de considerar para los derechos de la clase trabajadora, sin poder ser reducidos o negados; aunque sí aumentados.

---

<sup>53</sup> DE BUEN. “Derecho del Trabajo”, T.II. Op. Cit. Pág. 118.

### **3.1.5 COMO UN DERECHO IRRENUNCIABLE E IMPERATIVO**

Esta característica del Derecho del Trabajo adquiere especial importancia por que va en contra de la concepción tradicional que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse.

En cambio en el campo laboral y en cuanto que atañe a los trabajadores, tal principio no tiene cabida; esto se explica si se relaciona a este carácter con el anterior, el de que la legislación Constitucional es un mínimo de garantías sociales consagradas a favor de los trabajadores; si son un mínimo a observarse, no procede su renuncia. Además, si a esto agregamos lo dispuesto por el artículo 5º en su primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, antes transcrito: “Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca... En todos estos casos se entenderá que rige la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.

De lo antes dicho deriva, como una conclusión necesaria, el carácter irrenunciable e imperativo del Derecho Laboral.

A propósito de la irrenunciabilidad, se debe de expresar que éste es el medio del cual se vale el legislador para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra si mismo. El carácter imperativo de las normas de trabajo responde a la misma idea, es decir, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios de la norma, su observancia. Ésta se impone, coactivamente, si es preciso. No podría entenderse, de otra manera, la función tutelar a que antes hicimos referencia.



### **3.1.6 COMO UN DERECHO REIVINDICATORIO DEL TRABAJADOR.**

Ésta característica tiene su origen en una tesis del Maestro Trueba Urbina, quien afirma que el artículo 123 Constitucional, tiene dos finalidades: la de proteger a los trabajadores; es decir, se trata de una función tutelar, ya antes analizada y, la más trascendental, que consiste en la recuperación de la plusvalía (derechos) por parte de los trabajadores. “Así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando al capital”.<sup>54</sup>

El Derecho del Trabajo es reivindicatorio, porque busca restituir al trabajador en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista.

Para Trueba Urbina la condición reivindicatoria del Derecho del Trabajo Mexicano se pone de manifiesto en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en el derecho a formar sindicatos y en el derecho de huelga (fracciones IX, XVI y XVIII del apartado “A” del multicitado artículo 123 Constitucional).

Coincidimos con Trueba Urbina en que, en efecto, a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas hay que reconocerle el carácter de plusvalía, por lo que no tenemos inconveniente en admitir también, que los instrumentos para alcanzar esa plusvalía o derechos serán el sindicalismo y la huelga.

Hasta aquí, consideramos que se tienen las características esenciales del Derecho del Trabajo, sin embargo, como se mencionó al principio del presente

---

<sup>54</sup> TRUEBA., Op. Cit. Pág. 122.

capítulo, la doctrina reconoce otros, que en nuestra opinión, no son tan relevantes como los ya expresados anteriormente.

### **3.2 DERECHO SOCIAL**

Consideramos que antes de adentrarnos al presente tema es necesario, primero, dejar definido que es lo que se entiende por “Derecho Social”, por lo que Trueba Urbina dice al respecto “el Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”.<sup>55</sup>

Ahora bien, al Derecho Social se le ha contemplado desde dos grandes puntos de vista a saber, el primero, desde el punto de vista como acepción del Derecho del Trabajo, es decir, al Derecho Laboral también se le es conocido por diversos autores como un Derecho Social; y el segundo, desde el punto de vista de su jerarquía, dentro de las tres ramas en las que se puede dividir al Derecho: Público, Privado y Social.

En el proceso de formación y en las normas del Derecho Mexicano del Trabajo y de la Previsión Social tiene su origen la llamada “Teoría Integral”, así como en la identificación y fusión del Derecho Social con el artículo 123 de la Constitución de 1917; por lo que sus normas no sólo son -como comentamos antes- *proteccionistas*, sino *reivindicatorias* de los trabajadores, en el campo de la producción económica y en su vida misma, en razón de su carácter clasista. Nacieron simultáneamente en la Constitución el Derecho Social y el Derecho del Trabajo, pero éste es tan sólo parte de aquel, porque el Derecho Social también nace con el Derecho Agrario en el artículo 27 Constitucional, de donde resulta la

---

<sup>55</sup> Ibidem. Pág. 155.

grandiosidad del Derecho Social como norma genérica de las demás disciplinas, especies del mismo, en la ya mencionada Carta magna.

Mucho se ha dicho de la denominación que se le ha dado al Derecho Social, ya que, según los doctrinarios, presenta constantemente dificultades en su denominación, resultando ésta imprecisa, genérica y poco técnica; sin embargo, Menéndez Pidal insiste en dicha denominación por las siguientes consideraciones que hace al respecto:

- a) Porque ha adquirido su uso arraigo o carta de naturaleza en la legislación y en los tratadistas.
- b) Porque siendo éste 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 aun cuando todo derecho tenga, en cierto sentido, significado social, ésta lo tiene de un modo más especial, como reacción contra pretéritos sistemas individualistas”.<sup>56</sup>

“Por encerrar un contenido más amplio que las demás denominaciones que se le han dado, 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 se escapan de las otras denominaciones”.<sup>57</sup>

Para Bonnacase el argumento que con mayor frecuencia se invoca en contra del uso de la expresión “Derecho Social” es el hecho de que constituye un pleonasma, porque según él, todo Derecho es social. El rechazo de dicha

---

<sup>56</sup> PIDAL, Menéndez. “Derecho Social Español”, Vol. I, Madrid, 1952, Pág. 27.

<sup>57</sup> Idem.

expresión sólo debe entenderse referido al intento de sustituir con ella a la del “Derecho del Trabajo”.

Contemplado desde el punto de vista de su jerarquía, el Derecho Social se enlaza con la división tradicional de la ciencia jurídica a que hicimos mención anteriormente: el Derecho Público, el Derecho Privado y el Derecho Social. Además, el Derecho Social comprende otras disciplinas perfectamente bien delineadas: el Derecho Agrario y la Seguridad Social. De ésta última cabe decir que es ya una disciplina diferente del Derecho del Trabajo. Por lo menos la Seguridad Social tiene una clara tendencia a ser mucho más que una institución sustitutiva de la responsabilidad patronal por riesgos profesionales y hoy protege también a quienes no son sujetos trabajadores en una determinada relación laboral.

### **3.3 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

El Derecho del Trabajo Mexicano se sustenta sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que se encuentran presentes en todas y cada una de sus instituciones.

En el artículo 17 de la Ley Laboral se menciona que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la ley o en sus reglamentos o en los tratados internacionales aplicables que hubiere suscrito México, se aplicaran entre otras disposiciones supletorias, los principios que deriven de dichos ordenamientos, los Principios Generales del Derecho y los Principios Generales de la Justicia Social que derivan del artículo 123 de la Constitución.

Demófilo de Buen, citado por Néstor de Buen en su libro Derecho del Trabajo, define a los Principios Generales del Derecho de la siguiente manera: “los inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los cuales un Juez podrá dar la

solución que el mismo legislador daría si estuviere presente, o habría establecido de prever el caso”.<sup>58</sup>

Otra definición es la que se contempla en el Diccionario Jurídico, el cual refiere que “Estos son los principios más generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible o actual...Los principios generales del derecho son, de acuerdo a la definición proporcionada, criterios o ideas de razón que expresan un juicio acerca de la conducta humana a seguir en cierta situación; el principio de dar a cada quien lo suyo, uno de estos principios generales del derecho, es un criterio que expresa el comportamiento que han de tener los hombres en sus relaciones de intercambio, este criterio es real, tiene entidad, no como un ser que pueda ser captado por los sentidos del hombre (no como ser sensible), sino como un ser que subsiste en la inteligencia que lo concibe (como ser mental)”.<sup>59</sup>

Los Principios Generales del Derecho son ideas que informan y orientan a un determinado sistema jurídico, como el nuestro, ya que los Principios Generales del Derecho le son comunes a todos los demás sistemas jurídicos de los diferentes países.

En seguida veamos algunos principios que se manejan en el Derecho del Trabajo:

*La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales.*- Este principio es reconocido por el numeral 123 de nuestra Constitución Federal y la cual dice que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...” y el artículo 3º de la Ley Laboral nos dice que “El trabajo es un derecho y un deber sociales”.

---

<sup>58</sup> DE BUEN., “Derecho del Trabajo”, Tomo I. Op. Cit. Pág. 77.

<sup>59</sup> CD. Op. Cit.

Mario de la Cueva nos dice que “la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana”.<sup>60</sup>

La sociedad tiene derecho de esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero lo contrario a éste deber del hombre es el de la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades. Este deber de la sociedad se traduce en la necesidad a cargo de la sociedad de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que puedan cumplir cabalmente su deber social, que es trabajar.

“En verdad todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre éstos derechos debemos incluir el derecho al trabajo, por si mismo nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus consecuencias últimas, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador”.<sup>61</sup>

*La libertad de trabajo.*- Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger de la actividad que mas le acomode, sin más restricción que la licitud, tal y como se menciona en el artículo 5º de la Constitución el cual refiere:

“A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa...

---

<sup>60</sup> DÁVALOS. Op. Cit. Pág. 21.

<sup>61</sup> RUSSOMANO, Mozart Víctor, “La Estabilidad del Trabajador en la Empresa”, 2ª ed., Ed. UNAM, México, 1981, Pág. 9.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualesquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

Una vez que se ha transcrito el contenido de el artículo 5º Constitucional se puede observar que dicho precepto otorga la garantía de dedicarse al trabajo o actividad que mas le acomode a una persona siendo licito, esto, como es de observarse, da la libertad de elegir el trabajo por parte de la persona y la cual sólo podrá ser restringida por resolución de una autoridad judicial, que de igual forma se contempla en el artículo 5º de nuestra Carta Magna.

*La igualdad en el trabajo.* Entre éste principio y el anterior de libertad de trabajo, hay una vinculación tan estrecha, la igualdad sin libertad no puede existir y ésta no florece o nace donde falta aquella. Esto quiere decir que ambos principios fundamentales se complementan y constituyen la razón de ser del Derecho del Trabajo.

“Es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo...”.<sup>62</sup> Injusto es el de distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo.

El principio de la igualdad se puede observar, a manera de ejemplo, en lo preceptuado por la Ley laboral, la cual refiere que “a trabajo igual, salario igual”, en donde se pone de manifiesto que sería injusto que una persona que desempeña

---

<sup>62</sup> Idem.

una actividad primordial recibiera una retribución igual que los trabajadores que realizan trabajos menos relevantes, y como ejemplo se tendría la actividad que realiza una persona que es administradora de una empresa en relación al sujeto que se dedica a la limpieza en una empresa o establecimiento.

*La estabilidad en el empleo.* En la actualidad y dada la actividad económica cada vez más a la baja en diferentes partes del mundo, ya que no es un tema que sólo atañe a México, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia ya que es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo de sus trabajadores.

Este principio tiene como finalidad proteger a los trabajadores en el empleo a fin de que tengan, en cuanto lo necesiten y quieran, una permanencia duradera o más o menos duradera, ya que un trabajador es el único que decide su permanencia en un trabajo determinado.

El Derecho del Trabajo presenta varias formas de manifestarse, entre estas formas se tiene el de conservar un empleo, ya que todo trabajador tiene derecho a conservar un empleo salvo que, como se dijo anteriormente, se separe de voluntad propia o que hubiera alguna causa justa para privarle de el trabajo.

*El equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, como fin de las normas de trabajo.* Uno de los objetivos de la Ley Laboral ha sido la contenida en su artículo 2º en donde se señala que una de las funciones de las normas de trabajo es la de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Por equilibrio se entiende un contrapeso, contrarresto, o armonía entre cosas diversas; y que en el presente asunto que nos ocupa las cosas diversas serían el trabajador y el patrón. Nuestra legislación laboral es protectora de la clase trabajadora y pone a su disposición los instrumentos adecuados para



obtener del patrón más prestaciones que procuren a los trabajadores ingresos proporcionales a la riqueza que se genera por su trabajo.

El Principio General del Derecho del Trabajo sería, en este caso, el que la función de las normas del trabajo serán el lograr que disminuya la diferencia, en perjuicio del trabajador, que existe entre la clase trabajadora y los patrones.

### **3.4 FUENTES FORMALES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

En términos generales la palabra fuente se refiere el origen o principio de “algo”; deriva del latín fons, fontis, que significa el manantial de agua que brota de la tierra.

Esta palabra se llevó a la rama del Derecho, en virtud de utilizarse como metáfora. En la terminología jurídica la palabra fuente presenta tres distintas acepciones, así tenemos que se habla de fuentes formales, fuentes reales, y fuentes históricas.

Son fuentes formales aquellos procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas; son fuentes reales o materiales aquellos factores y elementos que determina el contenido de las normas jurídicas; son fuentes históricas aquellos elementos llámese libros, códigos del pasado y que en su contenido contenían normas o disposiciones reguladoras de conductas.

*Fuentes Formales del Derecho del Trabajo.* Tradicionalmente se han considerado como Fuentes del Derecho del Trabajo a la Ley, la Costumbre, la Jurisprudencia, los Principios Generales del Derecho, la Doctrina y la Equidad (en países como México la Ley constituye una de las principales Fuentes del Derecho).

Las Fuentes Formales dentro del Derecho del Trabajo se consignan en la Ley Federal del Trabajo, se contemplan en el artículo 17 de la citada ley, misma que señala: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en ésta ley o sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los Principios Generales que deriven de dichos ordenamientos, los Principios Generales del Derecho, los Principios Generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad”.

Otras fuentes que se contemplan dentro de nuestro Derecho del Trabajo son: el Contrato Colectivo de Trabajo, el Contrato-Ley, el Reglamento Interior del Trabajo y el Laudo Constitutivo Colectivo, mismos que también se comentaran mas adelante.

Empecemos por mencionar a las fuentes que se contemplan dentro de la ley, siendo primeramente la Constitución, que es la norma fundamental del país, en ella se consagran los derechos mínimos que a su favor tiene la clase trabajadora y que habrán de respetárseles, y que los mismos se mencionan en su artículo 123; pero los anteriores puntos no son los únicos contemplados por nuestra Carta Magna, ya que hay otros artículos que de igual forma nos hablan de los trabajadores, tales como:

Artículo 5º. En el cual se refiere (como se ha mencionado en el tema anterior), la libertad del individuo para dedicarse a la actividad que mejor le convenga.

Artículo 32. En donde se establece el derecho de los mexicanos, en igualdad de circunstancias, respecto de los extranjeros, para ser preferidos para el desempeño de algún trabajo del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano mexicano.

Artículo 73 fracción X. En donde se establece a favor del Congreso de la Unión, la facultad para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la misma Constitución.

*La Ley Federal del Trabajo.* En la cual se encuentra mencionado el derecho del trabajo, es la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, y la cual es referida por el artículo 133 de la Carta Magna, ya que alude a las leyes que emite el Congreso de la Unión, dicho artículo refiere “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión...”

*Los Tratados Internacionales.* De conformidad con el artículo 133 de la Constitución, antes transcrito, y el artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo, los tratados y convenciones internacionales constituyen parte de la legislación laboral suprema del país y por ende se encuentran contempladas como fuentes formales del derecho.

Hay otras fuentes denominadas normas implícitas que son aquellas a través de las cuales se va a realizar una labor de integración de leyes para “cubrir” las lagunas que puedan existir en la legislación, en este caso en materia laboral. Dentro de estas normas implícitas encontramos a:

*La Analogía.* Éste es uno de los temas que más se utilizan para llenar los vacíos en las normas, en la ausencia de disposiciones para casos concretos; la analogía consiste en aplicar una norma que prevea un caso semejante o similar al que se pretenda resolver y para la cual no exista disposición expresa, dando por consecuencia al utilizar la analogía la creación de una norma y la cual no podrá exceder en sus alcances al caso concreto.

José Dávalos cita a Néstor de Buen expresando que “donde existe la misma razón, debe haber la misma disposición”.<sup>63</sup>

*Los Principios Generales.* El artículo 17 de la Ley Laboral hace una clasificación triple de esta fuente formal, ya que hace una distinción a lo que propiamente se le denomina Principios Generales del Derecho, principios que se derivan de la Constitución, de sus reglamentos y sus tratados, y los principios que se derivan del artículo 123 de la misma ley Constitucional.

En el primer principio le son comunes a todas las legislaciones o ramas jurídicas y no sólo a la materia laboral, y éstas se encuentran contempladas en el artículo 14 Constitucional, pero como hace notar Néstor de Buen, esta división “tripartita” resulta innecesaria, pues las tres categorías se pueden reunir en una sola (y ésta sería en el primer principio mencionado).

*La Jurisprudencia.* La jurisprudencia es el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los Tribunales Federales, llámese Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya funcionando en Pleno o en Salas o por medio de los Tribunales Colegiados de Circuito, esta disposición se encuentra contemplada en los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo:

Artículo 192. “Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho ministros, si se trata de jurisprudencia del pleno, o en su caso por cuatro ministros, si se trata de jurisprudencias de salas”.

Artículo 193. Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen Jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco

---

<sup>63</sup> DÁVALOS. Op. Cit. Pág.78.

sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada Tribunal Colegiado”.

*La Costumbre.* La Costumbre son usos implantados por una sociedad en un determinado lugar y considerados por sus miembros como jurídicamente obligatorios. Ahora bien, si la Costumbre constituye una Fuente Formal del Derecho del Trabajo, ésta tiene un carácter supletorio. Mario de la Cueva le da una importancia mínima a la Costumbre, mencionando que es un proceso demasiado lento para lograr a favor de la clase trabajadora mayores beneficios en relación a los que se obtienen a través de los procesos legislativos.

Sin embargo en las empresas es muy frecuente, por descuido o negligencia de los funcionarios, que sean creados derechos que el patrón se vea obligado a respetar cuando los trabajadores los defienden como una costumbre.

*La Equidad.* Es el criterio racional, con la cual se exige una aplicación congruente de las normas de trabajo al caso concreto, entre los trabajadores y los patrones.

La doctrina ha hecho otra clasificación de las fuentes del derecho, a las cuales denomina Fuentes Especiales y las cuales el legislador no incluyó en el artículo 17 de la Ley Laboral, y por virtud de la importancia que han mantenido éstas, es por lo que en el presente tema se tomaran en cuenta, siendo estas fuentes el Contrato Colectivo, el Contrato Ley, Reglamento Interior de Trabajo y el Laudo Constitutivo Colectivo, mismas que se verán más adelante en el desarrollo de la presente tesis.

### **3.5 RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS**

En el Capítulo Primero del presente trabajo de investigación se pudo analizar a la relación laboral desde un punto de vista histórico, es decir, la evolución que ha tenido a lo largo de la historia; por lo que ahora es preciso retomar el tema pero desde un punto de vista ya no histórico, sino desde el punto de vista objetivo, con el fin de poder entender como es que se regulan dichas relaciones laborales actualmente en nuestra legislación laboral.

Uno de los temas más bellos y apasionantes del Derecho del Trabajo lo constituye precisamente el de la relación laboral; por ello es indispensable primero, para poder profundizar sobre el tema, dar una concepción general de lo que se entiende por relación laboral o relación de trabajo.

El artículo 20 de nuestra actual Ley del Trabajo define a la relación laboral de la siguiente forma:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Como se desprende de la simple lectura del artículo 20 de la legislación antes citada, la relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado, o puede tener un origen diverso, tal y como se desprende del artículo en comento, en la parte referente en donde manifiesta expresamente “*Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen*”.

Para reforzar lo anteriormente dicho, cabe hacer una interrogante al respecto, ¿de qué manera puede darse origen a una relación laboral que no sea a consecuencia de un contrato? Mario de la Cueva, al tratar este problema, sostiene

que “el acto generado de la relación no puede ser considerado contractual –a pesar de que la ley lo acepta en algunos casos- y precisa que es suficiente con que se produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo. Las condiciones de la prestación, no derivarían de un acuerdo de voluntades, sino del estatuto imperativo que es el Derecho del Trabajo”.<sup>64</sup> Es decir, para Mario de la Cueva, a la teoría de la relación de trabajo no le resultan aplicables las tesis civilistas del contrato ni aún la teoría de que puede derivar de un contrato *sui generis*, ya que según él, no puede nacer la relación laboral de un contrato porque ello estaría en contradicción insalvable con la idea del Derecho del Trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. La única voluntad que juega desde el punto de vista de Mario de la Cueva, será la voluntad del trabajador.

Con base en tales principios, De la Cueva, -en nuestra concepción-, más que definir, describe a la relación laboral como *la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias*. Sin embargo, para efectos prácticos del presente tema, retomaremos como una definición acertada de la relación de trabajo la contemplada por la legislación laboral en sus artículo 20: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Por otra parte y aunado a lo anterior, Demófilo de Buen ha sostenido que “el contrato de trabajo sólo determina la ocasión de que se produzcan los efectos de

---

<sup>64</sup> DE LA CUEVA. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Op. Cit. Pp. 185, 186.

la relación de trabajo, pero éstos nacen ex – lege; o dicho de otra manera, como sustitutos de la ley, de los pactos sindicales o de las ordenanzas corporativas”.<sup>65</sup>

Mario I. Deveali, el ilustre laboralista ítalo- argentino, en una opinión parecida afirma que “Desde luego, la circunstancia de que el hecho del trabajo pueda producir algunos efectos legales, aún en el caso de no existir un contrato de trabajo válido, no influye sobre la naturaleza del contrato del que normalmente deriva la relación de trabajo, sino que indica simplemente que la prestación del trabajo puede producir por sí misma algunos efectos importantes, aunque no tengan origen contractual”.<sup>66</sup>

Ejemplo de todo lo anterior -según Alonso García-, al clasificar a las relaciones jurídicas laborales extracontractuales, manifiesta que se tiene la del funcionario de la Administración, en donde se tiene que la relación de dicho funcionario es una relación de forma extracontractual (sin contrato alguno), pero de prestación de servicios por cuenta ajena, si bien el acto originario necesita del concurso del interesado, manifestado en su participación voluntaria en cualquiera de los sistemas de ingreso creadores de la relación de trabajo con la Administración.

Una vez visto lo precedente, nos parece indiscutible el hecho de que al hablar de la relación individual de trabajo, también lo tengamos que hacer respecto de los elementos que la conforman.

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo ya mencionado, se señala con bastante precisión los elementos de la relación de trabajo, en donde afirma que “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de

---

<sup>65</sup> DE BUEN, Demófilo. “Aspectos de la Moderna Dogmática de la Relación de Trabajo”, Jus, Revista de Derecho y Ciencias Sociales, México, T. VII, Núm. 36, julio de 1941, Pág. 22.

<sup>66</sup> Deveali, Mario. “Lineamientos de Derecho del Trabajo”, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1956, Pág. 236.



origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario “.

De acuerdo con la presente definición que nos da la ley, se pueden destacar los siguientes elementos de la relación de trabajo:

A) **Elementos subjetivos.**

- Trabajador y,
- Patrón.

B) **Elementos objetivos.**

- La prestación de un trabajo personal subordinado y,
- A cambio del pago de un salario.

De los elementos anteriormente descritos, tiene especial importancia el de la “subordinación”, el cual subsiste en la Jurisprudencia como nota característica de la relación laboral, por lo que en torno a él, los doctrinarios y la propia ley buscan basarse para decidir si existe o no una verdadera relación laboral entre trabajador y patrón.

Al respecto se puede ver la siguiente jurisprudencia integrada en el Segundo Tribuna Colegiado del Cuarto Circuito:

Relación laboral. La subordinación es el elemento distintivo de la. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

Amparo Directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo Directo 820/93. Oscar Muñoz Jiménez. 12 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñiz.

Amparo Directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo Directo 825/94. Dolores Martínez Alanís. 23 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gómez.

Amparo Directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Parece indudable que en la relación de trabajo no jugarán los factores que respecto del contrato integran los presupuestos de validez. La capacidad de las partes, la falta de forma del acto que dé origen a la relación y aún la ilicitud de ésta, por ejemplo, cuando se viola alguna de las disposiciones imperativas contenidas en el artículo 5º de la legislación laboral, no serán obstáculo para que nazca la relación laboral con todas sus consecuencias económicas aún cuando, en cierto modo, puedan llevar a provocar su inmediata terminación (v. gr., si el trabajador es menor de 14 años) y la aplicación de sanciones al patrón.

Se tiene que, la relación laboral, como ya se ha hecho mención, nace en el preciso momento en que se empieza a prestar los servicios por parte del

trabajador, y su duración, de acuerdo con el artículo 35 de la Ley Laboral, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa.

Desde luego que las relaciones de trabajo también pueden ser para obra o tiempo determinado.

Dicha relación de trabajo también puede ser prorrogada (artículo 39), suspendida (artículo 42) o caer en alguna de las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón o el trabajador, a que hacen referencia los artículos 47 y 51 de la ley en comento, que para el efecto de no redundar ya fueron transcritos en el Capítulo Segundo del presente trabajo de investigación.

Por último, ya para concluir el tema que nos ocupa, se puede puntualizar diciendo que: se presume la existencia de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, según expresa el artículo 21 de la citada legislación laboral.

### **3.6 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Se ha concretizado antes, que el punto de partida del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero- patronal dentro del Derecho del Trabajo, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender, es decir, la relación laboral a que tanto hemos hecho referencia.

Para ir adentrándonos en el presente tema se recordará que se entiende por relación laboral a “cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”, según así lo establece el artículo 20 de la legislación obrera. Sin embargo, es claro

que para los fines y propósitos de este tema es preciso ahora hablar del Contrato Individual del Trabajo, al que se le debe de distinguir de la relación laboral, ya que mientras al primero lo origina un acuerdo de voluntades, al segundo le es intrascendente esta cuestión, porque puede surgir de cualquier acto, como ya se ha visto.

Inicialmente, en el Contrato Individual de Trabajo entre el trabajador y su patrón, debe existir un acuerdo de voluntades, en donde uno preste el servicio y el otro pague una retribución en dinero por dicho servicio. Este acuerdo de voluntades constituye lo que tradicionalmente se ha designado como un convenio y cómo éste, dentro del Derecho Civil, se traduce en uno o varios contratos; en el Derecho del Trabajo se designó con el nombre de contrato de trabajo al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador, para la prestación de los servicios de éste. Como se refirió en el tema anterior “Relación Individual de Trabajo y sus Elementos”, hubo tratadistas que se empeñaron en clasificar al contrato de trabajo dentro de algunos contratos conocidos como son: el contrato de arrendamiento, el contrato de compra-venta, el de sociedad o el de mandato, pero esos esfuerzos resultaron un tanto infructuosos puesto que nos encontramos en presencia de nuevos fenómenos y de nuevas instituciones que van regulando poco a poco el carácter expansivo del Derecho del Trabajo ya analizado temas atrás.

Hoy en día se le denomina “contrato de trabajo” al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. La expresión no es del todo la más correcta; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que, en este contrato, no es aplicable en su totalidad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la Ley Laboral tiene como característica esencial –como vimos antes- la de proteger a la parte más débil en la relación contractual, que es sin duda alguna el trabajador. Así se tiene que en materia de salario mínimo, de duración de la jornada de trabajo, del trabajo para mujeres y menores de catorce años, entre otros puntos, las partes no tienen la libertad plena

de convenir tales extremos y cualquier acuerdo entre ellas que disminuya o restrinja las disposiciones legales, adolece de nulidad.

Una vez dicho lo anterior, es imprescindible ahora, dar una definición de lo que se entiende por Contrato Individual de Trabajo. Podríamos referirnos a las tantas definiciones que la doctrina a dado al respecto del Contrato Individual de Trabajo, pero consideramos preferible recurrir una vez más al texto de la legislación laboral, ya que éste, -según nuestra apreciación- responde a las exigencias doctrinales, integrando adecuadamente algunas de sus expresiones; por lo que, en el artículo 20 en su segundo párrafo de dicha legislación laboral se menciona que: “Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. De este concepto debemos desprender, fundamentalmente, las siguientes consideraciones:

- A) Que no importará el nombre que las partes le den al contrato individual de trabajo que celebren, ya que éste, seguirá siendo un contrato de trabajo (en lugar de un contrato de comisión mercantil o de servicios profesionales, v. gr.) si cumple con los requisitos elementales de: la obligación de prestar un servicio personal subordinado por parte del trabajador y la de pagar un salario por parte del patrón.
  
- B) Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio. Precisamente, reforzando esta consideración, en el párrafo final del mismo artículo 20 se establece que “La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”. Esto significa que tendrían las mismas consecuencias la

violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, llámese Contrato Individual de Trabajo, aun cuando éste no haya generado aún la relación de trabajo.

El problema de determinar lo esencial del contrato de trabajo ha adquirido mayor relevancia precisamente por la tendencia patronal a ocultar, de manera formal, las relaciones laborales, dándoles la apariencia de relaciones de otra índole. Ciertamente llegará un día en que será suficiente la prestación de un servicio personal remunerado para que deba hablarse de relación de trabajo y deba de calificarse de contrato al acuerdo de voluntades precedente.

Al hablar del Contrato Individual de Trabajo, es necesario también hacerlo, de sus elementos esenciales y los presupuestos de validez que lo componen, de la misma forma en que lo hicimos en el tema anterior con la relación individual de trabajo, sólo que de una manera más extensa por la trascendencia que ha tenido actualmente el acuerdo de voluntades ha que hemos estado haciendo referencia.

## **ELEMENTOS ESENCIALES**

El Contrato Individual de Trabajo se integra por los siguientes elementos esenciales:

- a) La voluntad, la cual se transforma en el consentimiento en los contratos,
- b) El objeto, mismo que deberá ser posible.

Dentro de estos elementos esenciales del Contrato Individual del Trabajo se comentará a continuación su problemática que revisten.

**La voluntad o Consentimiento.** Hemos advertido que en el Derecho del Trabajo existe una acentuada tendencia a objetivar la relación de tal manera que siempre que uno de los términos de la relación laboral: el trabajador, sea una persona física, resulta intrascendente la naturaleza jurídica del contrario (persona jurídica individual o colectiva o patrimonio), para que se produzcan todas las consecuencias de una relación de trabajo. Esto plantea el siguiente problema: ¿quién otorgará el consentimiento en los casos en que la empresa no esté fundada en una estructura jurídica personal? En nuestro concepto aquí aparece la primera gran diferencia en este elemento esencial desde el punto de vista Civil y Laboral. En el Derecho Civil, una situación de esta índole generaría la inexistencia del negocio. En el Derecho Laboral, por el contrario, bastará que un representante del interés empresarial –lo que no necesariamente equivale a representante jurídico- exprese su conformidad para que nazca el contrato de trabajo, con todas sus consecuencias.

En otro orden de ideas, el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25 de la legislación laboral, o bien, en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago de salario. Aquí también resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 21 de dicha legislación antes mencionado, aunque con otro sentido: la prestación del servicio se infiere la voluntad contractual.

Un lugar común en la vida de las relaciones de trabajo lo constituye el confundir la existencia del contrato, con su otorgamiento por escrito. Muchos trabajadores afirman que no han celebrado contrato a pesar de que con toda claridad convinieron con el patrón sobre las condiciones en que prestarían su trabajo, sólo por el hecho de que no lo hicieron de manera formal. En realidad ocurre que el consentimiento contractual lo identifican con la forma, que es sólo un presupuesto de validez relativa importancia en el Contrato Individual de Trabajo.

***El objeto posible.*** En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario. Éste será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario.

A propósito del servicio a prestar, la ley fija algunas reglas. La más importante, notoriamente exclusiva del Derecho del Trabajo, es que puede no establecerse cuál deba de ser éste, sin que ello importe la inexistencia del contrato por falta de objeto, ya que, en este caso, “el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento”, según así lo refiere el artículo 27 de la legislación en comento.

Esta es una solución que tiende a evitar el empleo de subterfugios formales mediante los cuales podrían sustraerse los patrones de las responsabilidades laborales.

En el mismo sentido la omisión en la determinación del salario tampoco provoca la inexistencia del contrato ya que automáticamente se producirá la obligación de pagar, por lo menos, el salario mínimo general o profesional surtiendo además efectos el principio consignado en la fracción VII del apartado “A” del artículo 123 Constitucional en el sentido de que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

## **PRESUPUESTOS DE VALIDEZ**

En el Contrato Individual de Trabajo los presupuestos de validez son los siguientes:

- a) La capacidad,



- b) Ausencia de vicios en el consentimiento,
- c) La licitud en el objeto y,
- d) La forma, aunque sólo ocasionalmente.

**a) La capacidad.** En la celebración del Contrato Individual de Trabajo juegan tanto la *capacidad de goce como la capacidad de ejercicio* un papel de suma importancia para el tema que nos ocupa. Respecto de la primera, en la fracción III del inciso “A” del artículo 123 de la Carta Magna, se determina que está prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años. Ello significa que los menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación laboral. Los artículos 5º Fracción I y 22 de la Ley Laboral, confirman la misma regla. El artículo 22 la adiciona mencionando que los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hubieren terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, “salvo en los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio, haya incompatibilidad entre los estudios y el trabajo”.

A nuestro criterio, esta limitación agregada en la ley reglamentaria no constituye una forma de incapacidad de goce. En realidad pertenece a otra esfera, no sólo jurídica sino de política educativa principalmente, semejante a las medidas de salud y de orden moral que se toman en cuenta, de manera general, a propósito del trabajo de los menores.

Es claro que, a pesar de la limitación, de hecho se producen relaciones laborales con menores de catorce años. A ello contribuyen por una parte, los agobiantes problemas económicos de las familias proletarias que exigen la colaboración económica de todos sus miembros y por la otra, la insuficiente vigilancia de la inspección de trabajo que, ni aun a nivel Federal cuenta con elementos suficientes para el desempeño de una eficaz función de control. En este caso la relación laboral irregular de todas maneras genera responsabilidades a cargo del patrón, tanto frente al menor como frente a las autoridades (multas, v.

gr.) pero habrá de cesar en el momento en que se advierta cual es la edad del menor.

Otra forma de incapacidad de goce para la celebración del Contrato Individual de Trabajo esta prevista en el artículo 29, de la misma ley, que prohíbe la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas, y en general, de trabajadores especializados. En nuestro concepto una regla general que admite tantas excepciones, pierde su sentido y creemos que nada pasaría si se dejara sin efecto.

*La capacidad de ejercicio laboral*, se alcanza a los dieciséis años. Ello significa que los trabajadores de esa edad podrán por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo. Por el contrario, si intentan iniciar la relación de trabajo antes de los dieciséis años, deberán hacerlo por conducto de sus padres y tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política, quienes de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de la ley en comento, deben de suplir su incapacidad de ejercicio.

**b) La ausencia de vicios en el consentimiento.** En el Contrato Individual de Trabajo la única referencia a su posible celebración mediando dolo y por lo tanto error provocado por el dolo, se encuentra en la fracción I del artículo 47 (ya comentado) que considera causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, utilizare certificados falsos o invocase cualidades artificiales. La solución de rescisión y no de nulidad planteada por la ley, es como antes advertimos técnicamente defectuosa.

**c) La licitud en el objeto.** a nuestro parecer, la licitud en el objeto está regulada en forma más cuidadosa que el consentimiento. Particularmente en el artículo 5º se menciona las principales causas de ilicitud.

**d) La forma.** De todos los presupuestos de validez del negocio jurídico individual, la forma es la que más ha preocupado al legislador a grado de que se llega a afirmar en el artículo 24 que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables, excepción que en nuestro concepto no se justifica por las razones que más adelante se verán.

El requisito de forma no sólo se manifiesta respecto del negocio jurídico que origina la relación laboral, sino también opera en vida de éste, en ciertas circunstancias. Así el patrón deberá entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo (artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo). Es también obligatorio que los patrones integren con los trabajadores una comisión mixta que tendrá a su cargo formular el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio, el cual deberá ser dado a la publicidad (artículo 158 de la misma ley).

La falta del escrito no priva al trabajador de los derechos, que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la omisión de éste (artículo 26 de la citada Ley Laboral). Las consecuencias que acarrea este principio pueden ser muy graves. En realidad, bastará que en un juicio u trabajador invoque las condiciones que quiera para que se estimen ciertas, salvo que el patrón compruebe lo contrario. De ahí que sea peligrosísima para los patrones la práctica constante de no documentar las condiciones de trabajo ya que, queriendo impedir la existencia de pruebas “comprometedoras”, lo que obtienen es, precisamente, abrir las puertas a una reclamación exagerada.

Sobre este tema en particular, si bien con referencia especial al salario, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido la Tesis de Jurisprudencia número 150 en los siguientes términos:

SALARIO, MONTO DEL, CARGA DE LA PRUEBA. *“la prueba del monto del salario, cuando se manifiesta inconformidad con el señalado por el trabajador, corresponde al patrón por ser él el que tiene los elementos probatorios necesarios para ello, tales como recibos, nóminas, listas de raya, etc...” (Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de los fallos pronunciados en los años de 1917 a 1965. Quinta Parte, Cuarta Sala).*

En términos parecidos, la Corte ha fijado la Tesis de Jurisprudencia número 207, con relación a la carga de la prueba del pago de las vacaciones.

Estos criterios Jurisprudenciales han quedado confirmados por el nuevo artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo que impone al patrón la carga de la prueba de, prácticamente, todas las condiciones de trabajo.

Por último, hemos presenciado la precaria condición que sufre el Contrato Individual de Trabajo actualmente en el mundo moderno. La participación del Estado en aquellos campos que antes estaban reservados a los particulares, v. gr., la economía; la necesidad de vigilar el funcionamiento de determinadas relaciones humanas, especialmente las laborales; la absoluta exigencia social de que ciertos satisfactores sean prestados en condiciones tolerables y no con base en la voluntad de los interesados (v. gr., habitación, energéticos, alimentos básicos, etc...) son los factores que han permitido afirmar la decadencia del contrato. Sin embargo, aún juega, así sea en términos más modestos, como negocio jurídico y por su participación en el mundo de las relaciones laborales, un carácter importantísimo; de ahí que el legislador aún se interese por el contrato y regule su funcionamiento.

### **3.7 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Ya se vio anteriormente en el tema pasado lo que se entiende por Contrato Individual de Trabajo, ahora toca la oportunidad de entender el significado del Contrato Colectivo de Trabajo, significados que no deben de ser confundidos, por lo que a continuación se verá el concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.

Se entiende por Contrato Colectivo de Trabajo lo dispuesto por el artículo 386 de la Ley Laboral “El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe de prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Según Néstor de Buen en su libro Derecho del Trabajo, Tomo II, de la definición anterior se desprender los siguientes puntos:

“1.- Que el legislador le atribuye naturaleza de convenio.

2.- Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.

3.- Que su finalidad es establecer normas generales.

4.- Que su campo de aplicación será necesariamente una empresa o establecimiento”.<sup>67</sup>

Después de los puntos que señala Néstor de Buen en cuanto a la definición del Contrato Colectivo, ahora veremos algunos antecedentes que dieron origen a los Contratos Colectivos en México.

---

<sup>67</sup> DE BUEN. “Derecho del Trabajo”, Tomo II, Op. Cit. Pág. 187.

Existen importantes antecedentes del Contrato Colectivo en México, dentro de éstos se tienen a los reglamentos de trabajo; dentro de los más importantes que existieron en México fue el de “Reglamentos para las Fabricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla”, del 20 de Noviembre de 1906, que motivó el laudo presidencial de una manera contraria a lo que esperaban los trabajadores integrantes del reglamento, lo que originó, en alguna parte, el conflicto de Río Blanco.

La etapa de la Revolución, en territorio mexicano, trajo consigo una notable aparición de leyes sociales y de proyectos, dentro de los cuales se encuentran el presentado por Rafael Zubaran a Venustiano Carranza en el año de 1915, ya que contiene un capítulo dedicado al Contrato Colectivo de Trabajo; la Ley de Asociaciones Profesionales para el Estado de Veracruz, del año de 1915, indirectamente sancionaba el derecho de los sindicatos para celebrar convenios destinados a la regulación de los salarios, horas y condiciones de trabajo, al ordenar la imposición de multas a los patrones que se nieguen a otorgarlos.

Otro antecedente nacional se encuentra en la Ley Sobre Asociaciones Profesionales de Cándido Aguilar del 8 de Febrero de 1916 y en la Ley del Trabajo de Gustavo Espinoza Míreles, para el estado de Coahuila, en cuyo Capítulo Sexto se destinaba al “Contrato Colectivo de Trabajo”. Un dato importante que no se debe de perder de vista es que, en el artículo 123 Constitucional en su texto original no se mencionó de manera expresa a los Contratos Colectivos de Trabajo.

El Derecho Mexicano aceptó el principio de la sindicación plural, por lo tanto es posible y frecuente que en el interior de una misma empresa se organicen y se registren varios sindicatos; y por otra parte se tiene, por virtud de una garantía Constitucional, una igualdad en las condiciones de trabajo.

El legislador, desde la Ley de 1931, resolvió que en cada empresa existiría un solo Contrato Colectivo y otorgó al sindicato mayoritario la facultad de

representar a los intereses de la comunidad de los trabajadores, integrantes de la empresa, una forma de celebrar un Contrato Colectivo único, aplicable a la totalidad de las relaciones de trabajo.

El artículo 387 de la Ley del Trabajo menciona que “el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo”.

“Si el patrón se niega afirmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga...”

Ésta disposición implica que los patrones están obligados a discutir y aprobar, con los sindicatos, una mejoría de sus condiciones de trabajo. La ley señala que esos contratos no podrán concertarse en condiciones menos favorables que las contenidas en los contratos vigentes en las empresas o establecimientos.

A través del Contrato Colectivo los trabajadores pueden conseguir dos fines: el primero, el reconocimiento a su personalidad sindical, y el segundo, a la mejoría en las condiciones de trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo se presenta a los obreros, por los directores de los sindicatos, en la siguiente forma: un vínculo que une al patrón y a los trabajadores con lazos estrechos; que hace a los trabajadores concesionarios únicos del trabajado, dueña de un monopolio, en virtud del cual solamente los agremiados en la asociación podrán trabajar en las fabricas. De manera que un trabajador que desea obtener un salario, debe primeramente ingresar al sindicato, pero ya obtenido el trabajo, el sindicato se cree con la facultad de quitar el trabajo a su adherido, en caso de que faltare a alguna de sus obligaciones societarias; y por ello se invoca siempre el Contrato Colectivo de Trabajo, que hace del sindicato

un nuevo y mas poderoso patrón, que tiene la facultad de dar o quitar el trabajo a su arbitrio”.<sup>68</sup>

Para los patrones el Contrato Colectivo de Trabajo es la renuncia de su facultad de dirección en el trabajo, es la nulificación de su gestión en la empresa, es la subordinación absoluta a la sociedad obrera, es la ruina.

Los sindicatos y la contratación colectiva están dominados en nuestro país por dos principios fundamentales: el de la especialidad y el de mayor interés profesional. Solo los sindicatos que tengan la especialidad de la empresa podrán celebrar con el patrón el Contrato Colectivo; si concurren varios sindicatos, sólo tendrá derecho a firmar el Contrato Colectivo o administrarlo el sindicato mayoritario dentro de cada especialidad.

*Las formas de celebración para el Contrato Colectivo.* No están o no existe en la ley una clasificación precisa de las formas de como se puede llegar a la celebración de dichos contratos sin embargo Néstor de Buen menciona los siguientes puntos:

- 1.- Por convenio directo entre el sindicato y el patrón.
- 2.- Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga.
- 3.- Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes como consecuencia de un conflicto de huelga.
- 4.- Por laudo o sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga.

---

<sup>68</sup> Idem.



5.- Por laudo o sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El Derecho Colectivo de Trabajo se rige por el principio de que las partes en la lucha social deben de encontrar las mejores vías de entendimiento. Los legisladores han establecido diferentes comisiones mixtas (integradas por representantes del trabajador, patrón y del Gobierno), otras comisiones son creadas por el convenio de las partes; como ejemplo tenemos a:

1.- Comisión para determinar la parte proporcional de cada trabajador en las utilidades de las empresas.

2.- Comisión para formar el cuadro general de las antigüedades de los trabajadores, distribuidos por categorías de cada profesión u oficio.

3.- Comisiones de Seguridad e Higiene.

Las comisiones mixtas integradas por acuerdo de las partes son muy variadas, pero las más frecuentes suelen ser las comisiones de escalafón que tienen a cargo determinar los derechos individuales para ascenso del trabajador, y las comisiones disciplinarias.

Una de las disposiciones más controvertidas de la Ley del Trabajo es lo referente a la cláusula de exclusión, contemplada en el artículo 395, que consagra el derecho de los sindicatos a convenir en los Contratos Colectivos a que el patrón admita únicamente como trabajadores a los miembros del sindicato, y el de exigir, si así fue acordado con el patrón, a que éste separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean separados.

Jesús Castoreña, citado por Néstor de Buen en su invocado libro Derecho del Trabajo, Tomo II, señala que la cláusula de exclusión consiste en:

1.- El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato titular del Contrato Colectivo.

2.- El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deja de pertenecer al sindicato.

3.- El deber del patrón de solicitar del sindicato al personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación, o bien boletinarlos.

4.- El deber del sindicato de proporcionar el personal solicitado dentro del plazo preestablecido.

La razón de ser de estos derechos sindicales es evidente, ya que la titularidad del Contrato Colectivo estará a cargo del sindicato mayoritario y esto trae como consecuencia de que a éste se le atribuya la exclusividad en la selección del nuevo personal y la posibilidad de obtener la separación del trabajo a quienes renuncien a su condición de miembros del sindicato o sean expulsados de éste.

El problema que existe en la realidad de los Contratos Colectivos es el de la aplicación de la cláusula de exclusión, que sirve generalmente para fines contrarios, es decir, para eliminar a trabajadores que estorban a las empresas y a las directivas sindicales.

Otro problema en particular de la cláusula de exclusión se refiere a la manera de cómo debe de ser cumplida por el patrón ya que, como ha quedado referido, ésta consiste en despedir del trabajo a quien ha sido separado del sindicato titular del Contrato Colectivo.

Cuando se trata de la cláusula de admisión, el procedimiento normal consiste en dar aviso escrito al sindicato de que se ha presentado una vacante a un puesto de nueva creación; el sindicato por su parte en un término, establecido de común acuerdo, debe de enviar a la persona que es parte integrante del mismo; de no hacerlo así, suele pactarse que el patrón podrá contratarlo libremente, pero el trabajador tendrá que ingresar al sindicato para poder iniciar la prestación de sus servicios.

Como contrapartida de la cláusula de admisión, puede convenirse el derecho del patrón para separar al trabajador enviado por el sindicato durante el primer mes de prestación de los servicios y sin responsabilidad alguna, si éstos no le satisfacen.

La separación del trabajador debe de ser de inmediato, con sólo recibir el oficio el patrón, de que dicho trabajador ha sido separado del sindicato, éste debe de separarlo sin que pueda prejuzgar el patrón sobre la procedencia del pedimento.

Una de las características más importantes del Contrato Colectivo, consiste en que sus efectos alcanzan no sólo a los miembros del sindicato que celebró el contrato, sino a los demás trabajadores de la empresa incluyendo a los de confianza, salvo disposición en contrario.

En virtud del principio anterior el Contrato Colectivo es aplicable a:

- 1.- A los trabajadores miembros del sindicato contratante.
- 2.- A los trabajadores que no son miembros del sindicato contratante.
- 3.- A los trabajadores que después de la firma ingresen a la empresa.

4.- A los trabajadores de confianza, salvo convenio en contrario.

Los Contratos Colectivos (cualquiera que sea la manera en que se celebró: por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada), son revisables, por lo menos, cada año en lo que se refiere a los tabuladores por cuota diaria, y cada dos años por lo que se refiere al clausulado en general.

El derecho a la revisión puede ser ejercido por cualquiera de las partes en el Contrato Colectivo; por regla general los patrones hacen caso omiso de ese beneficio legal, ya que la solicitud ejercida por éstos no tiene el mismo apoyo que el de los sindicatos, ya que estos pueden solicitar el estallamiento a huelga en caso de que no se llegue a un acuerdo al pedir la revisión del contrato.

El artículo 398 de la Ley del Trabajo nos indica quienes pueden pedir la revisión del Contrato Colectivo:

I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos.

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Por cuanto a la revisión del Contrato Colectivo el artículo 399 de la misma Ley del Trabajo dispone: "la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes:

I.- Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo indeterminado tiene una duración mayor.

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Cuando se trata de la revisión de los tabuladores por cuota diaria, la solicitud de revisión debe hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año desde la celebración del contrato.

Por cuanto hace a la forma de solicitar la revisión, la ley no menciona nada al respecto; en la práctica se solicita a través de un escrito, recabando constancia de su entrega y señalando lo que se pide. A veces los sindicatos formulan la solicitud mediante emplazamiento a huelga, con un amplio plazo.

Si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejerce el derecho de huelga con ese fin, el Contrato Colectivo de Trabajo se prorrogará por tiempo indeterminado.

El principio de la revisión constituye una buena medida, ya que éste parte del supuesto de que en al término de un año se ha podido provocar un desequilibrio en el valor adquisitivo de la moneda, por lo que es preciso dar oportunidad a los trabajadores de restablecer ese valor y de ser posible mejorarlo. Por otra parte se tiene que la revisión del clausulado en general, cada dos años, descansa en el principio de que se debe de equilibrar la condición de los trabajadores con la empresa.

*La Terminación del Contrato Colectivo.* La Ley Laboral nos señala cuales son las causas de la terminación del Contrato Colectivo en su artículo 401:

I.- Por mutuo consentimiento.

II.- Por terminación de la obra.

III.- En los casos del Capítulo VIII de éste Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

La conclusión o terminación de los Contratos Colectivos o la disolución del sindicato titular no afectan necesariamente a los contratos individuales. Éstos pueden subsistir independientemente, pero además seguirán siendo exigibles las condiciones pactadas que valdrán desde ese momento.

### **3.8 CONTRATO LEY**

“El Contrato Ley es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un grado próximo a la ley, pues ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República Mexicana, para todas las prestaciones de servicios; el Contrato Ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos.

Sus grandes propósitos son la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, como el esfuerzo más noble para realizar el principio de la igualdad de todos los seres humanos y conseguir, en función de esa idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social. Es la más fuerte manifestación, en el campo del Derecho del Trabajo de la unidad de la clase trabajadora, que actualiza en él, el derecho de los

trabajadores a un nivel decoroso de vida. Es así mismo la convicción de que la unión de las fuerzas del trabajo en la lucha contra el capital es el camino mejor hacia la justicia social; si la unión de los trabajadores de cada empresa a sido y es un valor inestimable, la unidad de trabajo en cada rama regional o nacional de la actividad económica y social, eleva ese valor en una proporción geométrica. Sus dos más altas finalidades podrían tal vez expresarse en dos bellas formulas de la idea de lo justo: en cualquier punto del territorio nacional, el hombre debe de tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra”.<sup>69</sup>

Como un primer antecedente del Contrato Ley se tiene que en el año de 1912 a propuesta de la Secretaría de Fomento, se reunió en la Ciudad de México una convención obrero-empresarial de la industria textil, que aprobó el 18 de diciembre lo que se llamó la tarifa mínima uniforme, para esa rama industrial, que se puede considerar el primer Contrato Ley de la historia.

El Contrato Colectivo y el Contrato Ley poseen la misma naturaleza jurídica, ya que ambos son un Derecho de la clase trabajadora y Fuentes Formales del Derecho del Trabajo. El artículo 387 de la Ley del Trabajo impone al patrón la obligación de celebrar el Contrato Ley cuando se lo pida el sindicato, pero no existe disposición legal que obligue a éste a suscribirlo a petición del patrón.

El Contrato Ley contempla el proceso general de la vida económica de las distintas ramas de la industria, en tanto el Contrato Colectivo ordinario se dirige a una o varias empresas determinadas, y porque el punto final del proceso de elaboración del Contrato Ley consiste en la declaratoria de obligatoriedad no sólo para las empresas existentes, sino para todas las negociaciones futuras de la rama industrial de que se trate.

---

<sup>69</sup> DE LA CUEVA. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Op. Cit. Pág. 474.

Generalmente los patrones no desean Contratos Ley por considerar que, establecer una igualdad de condiciones para todas las empresas perjudica de manera regular a la más pequeña, y los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva.

El artículo 404 de la Ley del Trabajo define al Contrato Ley en los siguientes términos:

“Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o todo el Territorio Nacional”.

El Contrato Ley es un contrato con el que se busca una mejor condición económica entre los que prestan el servicio (trabajador) y quienes lo reciben (patrón); gracias a éstos Contratos Ley hay mejores beneficios para el trabajador, pero como se mencionó en líneas anteriores generalmente a los patrones no les gusta celebrar Contratos Ley porque, a manera de ejemplo, puede perjudicar a empresas pequeñas que no tienen o cuentan con un capital como las grandes industrias que ya han tenido oportunidad de lograr una estabilidad en su producción y pueden lograr mejores acuerdos de condición de salarios, primas, etc.

En seguida veamos algunas diferencias entre el Contrato Colectivo y el Contrato Ley, a fin de poder distinguir algunos puntos que nos parecen muy interesantes:



1.- El Contrato Ley es un contrato de industria; el Contrato Colectivo es un contrato de empresa.

2.- El Contrato Ley se solicita ante la Secretaria del Trabajo; el Contrato Colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3.- EL Contrato Ley debe otorgarse por varios patrones; el Colectivo puede ser firmado por uno solo.

4.- El Contrato Ley es revisable noventa días antes de su vencimiento; el Colectivo sesenta días antes de su vencimiento.

5.- El Contrato Ley no puede exceder de dos años; el Contrato Colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

6.- Para la validez del Contrato Colectivo debe otorgarse por escrito y su eficacia dependerá del depósito ante la Junta de Conciliación; en el Contrato Ley la voluntad de la convención le es suficiente para que nazca.

El Contrato Ley es un acto administrativo, la creación del Contrato Ley se integra en un acto de Derecho Social de realización obligatoria para los patrones que por lo mismo tiene el carácter de acto obligatorio, con una definida finalidad normativa, y perfeccionado por un acto administrativo del poder ejecutivo mismo que le atribuye el carácter de solemne.

*Formas de celebrar el Contrato Ley.* En la Ley de 1931 al Contrato Ley se le denominó “Contrato Colectivo de carácter obligatorio”, ya que no se celebraba un Contrato Ley de manera especial, sino solamente se celebraba un contrato de manera colectiva en la empresa, en donde esta celebración se realizaba por las dos terceras partes de los patrones y de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y de determina región, y una vez cubierto éste

requisito, y por decreto del Poder Ejecutivo, se declaraba la obligatoriedad de dicho contrato.

La Ley actual de 1970 consagra o contempla, el procedimiento de creación del Contrato Ley, que consiste en convocar a una convención de trabajadores y patrones en donde se va a aprobar un convenio para la elaboración de un Contrato-Ley, y por otro lado también se hace el señalamiento, en alguna de sus cláusulas, de la obligatoriedad del mismo.

Para que un Contrato Colectivo de Trabajo ya existente se declare obligatorio es preciso que haya sido celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional, para que el mismo sea elevado a la categoría de Contrato Ley.

La celebración mediante la convención se lleva, de una manera análoga, a un proceso legislativo; algunos autores han dividido a la celebración del Contrato Ley en las siguientes etapas:

1.- Iniciativa. En la que corresponde a los sindicatos, que representan a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas o en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el Territorio Nacional.

2.- Autoridad competente. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si la solicitud se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de nivel Federal; al Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

3.- Comprobación del requisito de mayoría. Éste requisito corresponde acreditarlo a los sindicatos, ante la autoridad competente.

4.- Facultad discrecional de la autoridad. La autoridad competente deberá determinar si es benéfica y oportuna para la industria la celebración del Contrato Ley.

5.- Convocatoria. La autoridad publicará una convocatoria en el Diario Oficial de la Federación o en periódico local de la Entidad Federativa, señalando el lugar en que habrá de celebrarse la convención, y la fecha de la reunión inaugural, fecha que será fijada dentro de los siguientes treinta días.

6.- Convención. La autoridad competente deberá presidir la convención directamente o por medio de representantes, y la propia convención fijará los reglamentos e integrará las convenciones que se crean convenientes.

7.- Aprobación. El acuerdo final de la convención, proponiendo el texto definitivo del Contrato Ley, requiere de la aprobación de los sindicatos y patronos que representen, por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.

8.- Declaración de obligatoriedad. Corresponde hacerla al Presidente de la Republica o al Gobernador del Estado. Éstos ordenarán de igual forma la publicación en el diario respectivo (federal o local).

9.- Publicación. Como se mencionó en el punto anterior, la publicación será en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de cada Entidad.

10.-Iniciación de la vigencia. El Contrato Ley produce efectos a partir de la fecha de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

La Ley no es rigurosa al señalar o determinar el contenido del Contrato Ley. Señala que el Contrato Ley debe de contener las disposiciones que integran el elemento normativo de los contratos colectivos de trabajo (jornadas de trabajo, días de descanso, etc.), a este respecto le son aplicables al Contrato Ley lo referido en el artículo 393 de la citada Ley Laboral, el cual refiere que no producirá efectos de Contrato Colectivo el convenio que le falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones se aplicarán las disposiciones legales; además en el Contrato Ley deben de aparecer los siguientes datos:

1.- Nombre y domicilio de los sindicatos de trabajadores y de los trabajadores que concurrieron a la convención.

2.- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el Territorio Nacional.

3.- La duración, que no podrá exceder de dos años.

4.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

*La administración del Contrato Ley.* La actuación de los sindicatos, con respecto al Contrato Ley, se puede observar desde dos puntos de vista:

El primero atiende a la celebración del Contrato Ley o la declaración de obligatoriedad de uno ya existente.

El segundo se refiere a la representación de los trabajadores en alguna de las empresas o establecimientos sujetos al Contrato Ley.

La administración del Contrato Ley corresponderá al sindicato que represente, dentro de la empresa, el mayor numero de trabajadores.

La administración del Contrato Colectivo se refiere a que al sindicato mayoritario corresponderá el ejercicio de las acciones colectivas derivadas de la existencia del Contrato Ley en la empresa o establecimiento de que se trate. Dichas acciones se refieren a la representación de los intereses individuales para el efectivo cumplimiento del elemento normativo; a la exigencia del cumplimiento, a favor del propio sindicato, del elemento obligatorio (cláusula de exclusión), y por último a la representación del interés colectivo por lo que hace a las acciones vinculadas a la vigencia del Contrato Ley, es decir, promover de manera oportuna la revisión del Contrato Ley, concurrir a la convención que estudiará sus reformas y decretar la huelga de no llegar un acuerdo colectivo en la revisión.

La revisión del Contrato Ley se somete, en general, a las mismas disposiciones que regulan su celebración:

1.- *Iniciativa*. Pueden solicitarla, la revisión, los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen a las dos terceras partes, por lo menos, de los trabajadores sindicalizados.

2.- *Autoridad competente*. La misma autoridad que intervino originalmente.

3.- *Plazo para solicitarla*. Noventa días antes del vencimiento, por lo menos, si se trata de la revisión bienal, y sesenta días antes, por lo menos, si se trata de los tabuladores de salarios en efectivo, por cuota diaria que se revisan anualmente.

4.- *Tramite de la solicitud*. La autoridad después de revisar el requisito de mayoría, convocará a las partes interesadas a una convención que se llevará acabo en los mismos términos que en la convención de celebración del Contrato Ley.

5.- *Declaratoria, publicación e iniciación de la vigencia.* En caso de que las partes lleguen a un acuerdo, la autoridad competente ordenará la publicación del convenio en el diario respectivo (local o federal). Las reformas surtirán efecto a partir del día de su publicación o desde la fecha que se señale en la convención.

En caso de que ninguna de las partes solicite la revisión o no se ejerza el derecho de huelga, según Néstor de Buen, “el contrato quedará automáticamente prorrogado por un periodo igual al fijado para su duración”.<sup>70</sup>

La ley señala dos situaciones en que el Contrato Ley termina: por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados o si, al concluir la revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos, no llegan aun acuerdo, salvo que los trabajadores ejerzan el derecho de huelga.

Si las partes no piden la revisión el contrato se prorroga, por el contrario si no se ponen de acuerdo en la revisión el Contrato Ley se termina.

En resumen del presente tema, se puntualiza que, con una buena base de conceptos en cuanto a las definiciones de las Generalidades del Derecho del Trabajo, se podrá conocer de manera más clara y sencilla de todo lo que a favor de los trabajadores está contemplado en la ley, así como en diferentes tratados internacionales, celebrados con el propósito o fin de que los trabajadores no queden desprotegidos ante la clase “poderosa” que son propiamente la clase patronal, y que por el contrario gracias a estos principios se logre una buena estabilidad o equilibrio entre trabajadores y patronos, con el fin de que exista una justicia social, es decir, un equilibrio entre los factores de la producción capital y trabajo. Lo que traerá como consecuencia que haya armonía, respeto, seguridad, etc., en la relación de trabajo que une a trabajadores y patronos.

---

<sup>70</sup> DE BUEN. “Derecho del Trabajo”, Tomo II. Op. Cit. Pág. 855.

Ahora veremos en el capítulo siguiente algunos trabajos especiales, como el trabajo en los buques, en los ferrocarriles, en aeronaves, en universidades, etc., y dentro de estos abordaremos a los de confianza, concepto con el cual no estamos del todo de acuerdo, y que se argumentará el porqué, en el cuerpo del Capítulo Cuarto.

Es necesario, para entender a los trabajos especiales, saber algunas características propias de la naturaleza con el que se realizan dichos trabajos, porque, dada la naturaleza de su entorno, los trabajadores especiales tienen ciertos derechos y más “privilegios” (excepción hecha a los de confianza), hasta cierto punto, que los demás trabajadores pero sin dejar de observar los principios y derechos fundamentales que rigen a todos los trabajadores, y que a pesar de tener estos privilegios no se viola ningún precepto Constitucional. Veamos entonces el Capítulo Cuarto.

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **“ALGUNOS TRABAJOS ESPECIALES”**

#### **4.1 CONCEPTO**

Antes de abordar el concepto de Trabajos Especiales (mismo que ya se analizó en el Capítulo Segundo denominado “MARCO CONCEPTUAL” en el presente trabajo de investigación), es preciso hacer referencia primero al “Derecho Especial del Trabajo” del que tanto se habla y se ha tratado por los diferentes doctrinarios especializados en la materia.

Atendiendo al carácter expansivo del Derecho del Trabajo (ya expuesto anteriormente), la Ley Federal del Trabajo de 1970 incluyó nuevos tipos de trabajos, regulándolos junto con los ya existentes, en un sólo título denominado “Trabajos Especiales”; de este modo se integró un Título Sexto a la legislación laboral.

Ahora bien y en base a lo anterior, el Derecho del Trabajo tiende a considerar por separado determinadas actividades para las que crea un estatuto especial. De ello resulta que puede hablarse de un Derecho Común del Trabajo y de un Derecho Especial del Trabajo, por lo que el problema adquiere una importancia particular, ya que el Derecho del Trabajo constituye una disciplina especial frente al Derecho Común. Así resulta una doble situación de especialidad: la que por su propia naturaleza le corresponde al Derecho del Trabajo dentro de la clasificación general del derecho y la que con respecto a las condiciones generales de trabajo le toca a los llamados por el legislador “Trabajos Especiales”, a los que dedica –como ya se dijo- el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo una porción considerable de su articulado ( de los artículos 181 al 353 “U”).



De ahí que con referencia a éste Título se hable frecuentemente de “Derecho Especial”. El concepto de “Derecho Especial” podría prestarse a confusiones e incluso se podría alegar, invocando el artículo 10 de la Constitución en sentido muy amplio, de que nadie puede ser juzgado por “leyes especiales”.

En el caso concreto del Derecho del Trabajo es diferente; la especialidad se refiere a la actividad que desempeña el trabajador y que es necesario normar de manera diferente a la regulación del trabajo “común”.

De acuerdo al pensamiento de Barassi el Derecho Especial se refiere a una determinada categoría de personas y sus normas son particulares, si bien no contrastan con el Derecho Común.

Federico de Castro denomina Derecho Especial “al que contiene normas sólo sobre una institución o una serie de relaciones determinadas, o sea cuyo fin es una regulación parcial”.<sup>71</sup>

Para Demófilo de Buen constituyen Derecho Especial las normas reguladoras de aspectos determinados de esas ramas brotadas del tronco común.

Néstor de Buen indica por su parte que “el Derecho Especial es, respecto al Derecho Común, lo que la equidad respecto a la justicia. Sin contradecirlo abiertamente, el Derecho Especial modera al Derecho Común de tal manera que sus normas, sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados”.<sup>72</sup>

Una vez visto lo anterior, es indiscutible ahora dejar claro lo que se entiende por “Trabajos Especiales”. En ese orden de ideas se tiene que: se da el nombre de Trabajos Especiales al conjunto de reglas aplicables a un grupo de actividades

---

<sup>71</sup> DE CASTRO, Federico. “Derecho Civil de España. Parte General”, Tomo I, 3ª ed. Ed., Instituto de Estudios Políticos, España, 1995. Pág. 111.

<sup>72</sup> DE BUEN. “Derecho del Trabajo”, T. II. Op. Cit., Pág. 370.

que, sin desprenderse de las normas generales que regulan toda relación de trabajo, fijan determinadas condiciones para la prestación de un servicio específico, con la finalidad de adaptarlas a la particular naturaleza de su desempeño.

Para el Doctor Mario de la Cueva se conocen como Trabajos Especiales diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación laboral, presentan sin embargo algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.

No debe pensarse, por tanto, que el Derecho Especial va en contra de lo dispuesto por el Derecho Común del Trabajo. Solamente se establecen especificaciones que atienden a las peculiaridades del servicio que presta el trabajador y a sus prestaciones: jornada de trabajo, los descansos, los salarios y, en general, lo tocante a la duración, suspensión y terminación de la relación laboral.

Consideramos que, no esta por demás reproducir parte de lo que se expuso en el Capítulo Segundo de la presente tesis en relación con este tema, cuando referimos que: *“Trabajo Especial, es por lo tanto, un tipo de contratación que tiene o emplea usos establecidos en la relación de trabajo de un sector de servicios, cuyas características requieren de una reglamentación que facilite su ajuste a exigencias particulares. Lo anterior no significa que dichos servicios queden fuera de las normas de obligación general impuestas por la legislación laboral vigente, sino que su significado se sustenta en la adaptación de los mismos a ciertas prácticas que la costumbre o la necesidad han hecho necesarias”*; y por otro lado al referir que: *“los Trabajos Especiales no dejan de ser una relación entre trabajador y patrón, por lo que tampoco dejan de ser reguladas de igual manera por la Ley Laboral, aunque sea en un apartado especial como se ha venido comentando, con sus características especiales propias”*.

## **4.2 NATURALEZA JURÍDICA**

Consideramos que la naturaleza jurídica de los “Trabajos Especiales” no se refiere a la relación que existe entre trabajador y patrono, pues ésta, es idéntica a la de la relación de trabajo tipo, es decir, corresponde íntegramente a la definición de la relación de trabajo que nos proporciona el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo -ya expuesto antes en el capítulo anterior-, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo, vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos. En consecuencia, se procura mantener intocados los Principios Generales del Derecho del Trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores, y únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que va a regir.

Con ese espíritu debe interpretarse el artículo 181 de la Ley del Trabajo, al decir que: “los Trabajos Especiales se rigen por las normas de éste Título Sexto y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen”, disposición que sugiere algunas observaciones: la primera consiste en que las personas dedicadas a los Trabajos Especiales son trabajadores en la acepción plena del término, por consiguiente, les son aplicables todas las disposiciones del artículo 123 Constitucional; la segunda observación que se hace es que ninguna de las normas especiales ha de interpretarse en forma que conduzca a una contradicción, pero si se llegara a dar, deberá preferirse el texto Constitucional, por ser la norma de rango superior; y la tercera nos dice que la reglamentación de los Trabajos Especiales son normas de excepción que deben de interpretarse en forma tal, que, hasta donde sea posible, puedan aplicarse las normas generales.

## **4.3 ALGUNOS TRABAJOS ESPECIALES**

Al promulgarse la Ley de 1970, se puso de manifiesto que el Derecho del Trabajo confirmaba una tendencia expansiva que hasta ese momento sólo había

encontrado cause en la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En realidad esa expansión de expresión jurisprudencial era aún discutible, y los casos más concretos en que se manifestaba se calificaban de “situaciones de frontera”, esto es, de situaciones que no aceptaban una definición precisa en cuanto a su ubicación en el Derecho Laboral.

Las situaciones, características de esta etapa, correspondían a los altos funcionarios de las empresas respecto de los cuales la posesión cierta o ficticia de sus acciones motivaba a que se les considerara vinculados a los resultados de la empresa y ello excluía su condición laboral; a los agentes de comercio y de seguros, supuestamente regidos por la legislación mercantil; a los artistas y deportistas profesionales, quienes eran contemplados como sujetos del contrato civil de prestación de servicios.

En el fondo de esta situación ambigua, el punto de apoyo para la exclusión de los preceptos laborales a este tipo de relaciones la determina un concepto estrecho de la subordinación o bien, particularmente, respecto de los agentes de comercio, la vieja tesis de que cuando una persona prestaba servicios a dos o más patrones automáticamente desaparecía la relación de trabajo, porque tal situación excluía la posibilidad de que se produjera el requisito de dicha “subordinación” característica del contrato de trabajo.

Sin duda alguna los legisladores de 1970 actuaron con decisión al incorporar toda una gama de relaciones especiales al campo laboral. En realidad se pudieron apoyar razonablemente en la jurisprudencia, pero sobre todo su decisión fue el resultado de la expansión natural del Derecho Laboral.

Como consecuencia de esta justa decisión de los legisladores se incorporó un Título Especial en nuestra nueva ley vigente de 1970 (la cual tuvo reformas en 1980), el Sexto –como se recordará– al que quedaron integradas algunas relaciones que ya en particular contemplaba la legislación anterior: domésticos,

trabajadores en el mar y vías navegables, trabajadores de aeronaves civiles, ferrocarrileros, trabajadores del campo y trabajadores en pequeñas industrias, industria familiar y a domicilio. A estos se agregan los trabajadores de confianza, precariamente regulados antes en la legislación laboral de 1931 (los cuales a nuestro criterio debiesen de ser excluidos de dicho Título Sexto, por la razón que más adelante se verá); los autotransportistas, los de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, los agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, actores y músicos y los trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos (llamados también de la propina). Poco tiempo después, a esta lista se incorporaron los médicos residentes en periodo de adiestramiento (Diario Oficial de 30 de diciembre de 1977) y, por último, los trabajadores en universidades de educación superior autónomas por ley (Diario Oficial de 30 de octubre de 1980).

La inclusión de determinados trabajos o determinadas actividades con motivo de especial tratamiento no obedece, en la ley, a un criterio uniforme, por el contrario nos parece que la clasificación legal es deficiente. En nuestra opinión, por ejemplo, los trabajadores de confianza no constituyen una categoría especial, **independientemente de que la legislación laboral dicte para ellos normas particulares en un apartado especial**; si no que son circunstancias ajenas al trabajo las que determinan un régimen propio; pero de éste tema, como se mencionó, se hablara más adelante.

Los Trabajos Especiales son contemplados –como ya se dijo antes- en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 181 al 353 “U” en donde la propia ley hace una clasificación de los mismos (de los cuales serán expuestos sólo algunos, que a nuestra consideración son los más trascendentes) a saber:

- a) Trabajadores de confianza,
- b) Trabajadores de los buques,

- c) Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas,
- d) Trabajadores ferrocarrileros,
- e) Trabajadores en autotransportes o autotransportistas,
- f) Trabajadores de maniobras de servicios públicos en zonas bajo jurisdicción federal,
- g) Trabajadores del campo,
- h) Agentes de comercio y otros semejantes,
- i) Deportistas profesionales,
- j) Trabajadores actores y músicos,
- k) Trabajadores a domicilio,
- l) Trabajadores domésticos,
- m) Trabajadores en hoteles, restaurantes, bares, y otros establecimientos análogos o llamados de la propina,
- n) Industria familiar,
- o) Trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad,
- p) Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, y
- q) Trabajadores bancarios.

Dentro del Derecho Mexicano del Trabajo prevalece el principio de que debe aplicarse la norma que sea más favorable al trabajador. En consecuencia de lo anterior, no pueden alterarse, en perjuicio de los trabajadores, las condiciones mínimas contenidas en el artículo 123 Constitucional. En virtud de ello los trabajos especiales deben planearse cuidadosamente, de tal manera que las condiciones particulares de las actividades reglamentadas en forma distinta no contradigan el catalogo de las garantías mínimas.

Los Trabajos Especiales implican, en realidad, una modificación de las reglas relativas a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo y establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo

particularmente con respecto a los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores. En ocasiones se establecen prestaciones superiores a las generales (aunque por lo general, casi nunca es así), tal es el caso por ejemplo, en el trabajo especial de “tripulaciones aeronáuticas” en materia de vacaciones (artículo 233 de la legislación laboral), en donde se le concede a dichos tripulantes un periodo superior de vacaciones en relación a otros tipos de trabajadores contemplados por la ley.

Creemos que las únicas garantías Constitucionales que pueden ser afectadas por las disposiciones de los Trabajos Especiales son las relativas al principio de “que a trabajo igual debe corresponder salario igual”; y la “estabilidad en el empleo” por lo que hace específicamente a los trabajadores de confianza y a los trabajadores académicos, (mismos que más adelante expondremos de forma más detallada) pasando por encima con este acto lo dispuesto en la fracción XXII del apartado “A” de nuestra Carta Magna en su artículo 123 que en su parte referente cita:

Fracción XXII.- “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.

En nuestro concepto, consideramos que los Trabajos Especiales deben de operar sólo como excepción a las condiciones generales de trabajo y obviamente sin dejar de respetar lo estipulado por el artículo 123 constitucional.

No hay que olvidar que el proemio del citado artículo 123 Constitucional también menciona a los artesanos como destinatarios de sus normas. y éstos, que son trabajadores no asalariados, aún no han quedado amparados bajo la protección de nuestra legislación laboral. Otro tanto ocurre con profesionales libres.

Creemos por nuestra parte que, nada impedirá en el futuro que estos trabajadores caigan de lleno en la esfera del Derecho Laboral que establecerá especiales garantías a favor de quienes eventualmente prestan sus servicios personales. En cierta manera la Ley del Seguro Social de 1973 ya lo hizo así, al regular la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de los trabajadores independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados (artículos 206 al 209), y a los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios (artículos 210 al 214).

Es evidente que la necesidad de regular en forma especial determinadas relaciones de trabajo tuvo una razón técnica, motivada por el deseo de definir la condición laboral de estos trabajadores. Sin embargo ello lleva implícito un cierto riesgo ya que el exceso de individualización de las normas puede producir, según Néstor de Buen, que algunos derechos que se estiman fundamentales para la generalidad de los trabajadores, se tengan que moderar, a veces más allá de lo debido, en razón de que su aplicación rigurosa, sería contraria a las condiciones particularísimas de la prestación de servicios.



### **4.3.1 TRABAJADORES DE CONFIANZA**

Dentro de los Trabajos Especiales que regula nuestra legislación laboral se encuentran contemplados precisamente a los que inicialmente se les conoció con el nombre de *empleados de confianza*, hoy “*Trabajadores de Confianza*”, tema central de nuestro trabajo de investigación; por lo que se debe hacer particular énfasis al mismo, por la trascendencia que reviste tanto para los legisladores, la jurisprudencia, la doctrina y aún más para los propios trabajadores.

Uno de los temas más espinosos, conflictivos y resbaladizos, es precisamente el de los trabajadores de confianza. Su dificultad se presenta desde su denominación un poco confusa y muy discutible, que desde luego a nuestro parecer no es del todo correcta, ya que podría entenderse que todo aquel trabajador que no fuera de confianza, tendría consecuentemente que ser de desconfianza, cuestión que por obvias razones es discutible.

Durante mucho tiempo se pensó que el “título” o “grado académico” de trabajadores de confianza, derivaba de la voluntad de las partes, es decir, de lo que se conviniera o pactara en los Contratos Colectivos de Trabajo, lo que por supuesto –según comenta Cavazos- era erróneo, habida cuenta de que el nombre que se le da a los puestos en los contratos no determina la naturaleza de los mismos.

Así se daban casos en que ciertos sindicatos, a los que de acuerdo con nuestro “argot” popular se les podrían considerar como sindicatos “blancos”, aceptaban en los Contratos Colectivos que tenían celebrados, como trabajadores de confianza, hasta a los “gendarmes de la esquina”, y otros, que podrían ser catalogados de sindicatos “intransigentes”, no aceptaban en dichos contratos el que nadie, sino sólo algunos cuantos por excepción, pudieran ser considerados como de confianza.

Trueba Urbina estima que estos empleados denominados de “cuello blanco”, que ni siquiera sienten las inquietudes de la clase obrera, sí tienen el carácter de trabajadores frente a los empresarios o patrones; y que en los tiempos actuales ya tienen, incluso, “identificación” de clase, frente al patrón, quien a veces los tiene tan cerca que nos los ve, que se olvida de ellos y en ocasiones involuntariamente y en ciertos casos con conocimiento de causa, no se les paga ni se les cubren las prestaciones laborales más elementales a que tienen derecho, como son el tiempo extraordinario o la prima dominical.

Por ello y por ser cada día más difícil la situación de la mayoría de los trabajadores de confianza, decidimos abordar el presente tema, ya que creemos, por decirlo de alguna forma, que se encuentran entre la espada y la pared, lo que no es muy saludable para nadie.

Se ha dicho, a nuestro modo de ver con muy mal tino y con peor gusto, que para ser trabajador de confianza, sólo bastan dos cosas: primero, ser masoquista; y segundo, saber leer y escribir.

El primer supuesto, siendo cierto, no siempre es necesario; y el segundo, siendo falso, es casi siempre indispensable.

Por lo que nos atrevemos a decir, que de hecho, nadie sabe a ciencia cierta quienes son en realidad los trabajadores de confianza. Por ejemplo, cabría preguntarse: ¿Los directivos y funcionarios son trabajadores de confianza? ¿Los que realizan trabajos personales en beneficio de algún patrón? ¿Las secretarías? ¿Los que se encuentran desempeñando puestos incluidos en los Contratos Colectivos de Trabajo considerados de confianza?

Por estas y otras razones que revisten dificultad, es que –como dijimos líneas arriba- se debe hacer particular énfasis y un gran análisis a conciencia de los trabajadores de confianza.

Antes de pasar a su definición como tal, -que no esta por demás volver a retomarla-, consideramos necesario primeramente hacer una pequeña reseña histórica de la evolución que han tenido éstos tipos de trabajadores desde su omisión en la Constitución hasta nuestra actual legislación laboral y sus reformas.

**En el artículo 123 Constitucional.** En ninguna de las 31 fracciones del apartado “A” del artículo 123 Constitucional se habla de los trabajadores de confianza de forma específica, por lo que podemos colegir que dicha denominación es anticonstitucional.

Mario de la Cueva dice que los trabajadores de confianza están amparados por el artículo 123 de nuestra Carta magna, pero que “por las características particulares de algunos trabajos, la ley se vio obligada a crear la categoría de trabajador de confianza y la sometió a un régimen especial, naturalmente, sin contrariar los principios del citado artículo 123.

Por nuestra parte estimamos que, siendo la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional, mal puede reglamentar algo que no está previsto en aquella.

Si una ley reglamentaria se excede en relación con la ley que la reglamenta, debe considerarse anticonstitucional, ya que no puede ni le es dable establecer distinciones en donde la principal no lo hace, por que desde luego y como es bien sabido, donde la ley no distingue, no se deben hacer distinciones.

Dentro de este orden de ideas, nuestra legislación laboral se debió de abstener de “crear la categoría” de trabajador de confianza. Si realmente se desea consignar legalmente a dichos trabajadores en nuestra Ley de Trabajo, como casos de excepción, –cosa que no se ha hecho conforme a la ley- se hace necesario que previamente la Constitución se refiera a ellos, ya que, en caso contrario, la ley reglamentaria no puede ni debe limitar –como lo hace actualmente- en forma alguna sus derechos de carácter laboral.

**En la Ley Federal del Trabajo de 1931.** Esta ley sólo se refería a los trabajadores de confianza en sus artículos 48 y 126, fracción X, en términos sumamente vagos e imprecisos y además contradictorios.

Dichos artículos preceptuaban textualmente lo siguiente:

“Artículo 48. Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun 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.”

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 éste exista, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

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

En nuestra opinión, el artículo 48 textualmente parecía referirse a los empleados de confianza como a unos trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección, o de inspección de las labores y por el contrario la fracción X del artículo 126 parecía confundir a los empleados de confianza precisamente con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ante tales dispositivos legales, resolvió en algunas ejecutorias que los *empleados de confianza* eran los que intervenían en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustituyen al patrón en algunas de las funciones propias de éste. (Tesis 62, Loysa y Manuel, apéndice al Seminario Judicial de la Federación.)

El antiguo Departamento del Trabajo sustentó la tesis de que “la calidad de profesionistas no la da por sí sola, a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza dentro de una empresa. *Dicho carácter depende de las actividades desempeñadas, cuando son de las definidas por la Ley Federal del Trabajo como de dirección o de administración, de inspección de labores o de trabajos personales del patrono*”. (Consulta del 28 de noviembre de 1933, Sindicato Mexicano de Electricistas.)

Nuestro más alto Tribunal sostuvo en el Amparo Directo 2/38/2da. de la Compañía Mexicana de Petróleo “El Águila, S.A.” lo siguiente:

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

*tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación; o aquellos que también, por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa, y se dijo, además, que el término de empleados de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada caso, por lo que si la Junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimándolos indispensables para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los artículos respectivos”.*

La Doctrina Mexicana representada brillantemente por el Doctor en Derecho Mario de la Cueva, empezó a especular en torno a dicha ejecutoria y por fin se propuso por dicho doctrinario la siguiente formula:

“Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores”.<sup>73</sup>

Por nuestra parte, se establece que no estamos del todo de acuerdo con la formula que en aquel entonces propuso el Doctor de la Cueva. Dicha formula, nos parece un tanto exagerada, ya que hay infinidad de modestos trabajadores que de acuerdo con nuestros textos legales pueden ser de confianza sin que su intervención en la empresa revista la importancia vital a que refiere dicho Doctor.

El concepto de trabajador de confianza, a nuestro entender, tenía perfecta cabida en el artículo 3º de la Ley Federal de 1931 que preveía que: “trabajador es toda persona que presta a otra, un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo”.

---

<sup>73</sup> Idem.

Refiere Cavazos que aunque dicho precepto no distinguía entre trabajadores en general y trabajadores de confianza, en la práctica, en la vida cotidiana de las empresas sí se notaban, de hecho, algunas diferencias, ya que no todos los trabajadores eran iguales, ni tenían la misma jerarquía.

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

Estos trabajadores se empezaron a identificar cada vez más con las empresas en donde prestaban sus servicios. En las discusiones de los Contratos Colectivos estaban siempre de parte del patrón, pues sabían de antemano que a ellos se les otorgarían siempre mejores prestaciones en relación a los demás trabajadores. Se convirtieron en resumen, por decirlo de alguna forma, en los privilegiados del Derecho Laboral.

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

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

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

Esta situación propició muy pronto la proliferación de sindicatos de empleados de oficina y de comercio. Su contrapartida fue la celebración de contratos de protección.

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

**En el Proyecto de 1968.** En el proyecto de nuestra actual Ley Federal del Trabajo se cobijó –como ya se vio- bajo el rubro de *Trabajos Especiales* a los trabajadores de confianza, quizá con el propósito de protegerlos jurídicamente de manera especial.

Sin embargo, dicha protección resultó teórica, ya que en la práctica no sólo no se les dio un tratamiento de preferencia como dichos trabajadores lo esperaban, sino por el contrario, se les limitó, en la mayoría de los casos, muchos de los derechos ya adquiridos que les otorgaba la Ley de 1931.

En la Exposición de Motivos de la ley actual, de fecha 9 de diciembre de 1968, se trató de justificar la existencia del artículo 181, aduciéndose textualmente lo siguiente:

*“La reglamentación de los Trabajos Especiales está regida por el artículo 181, que dice: que se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por la generales de la ley, en cuanto no las contraríen”.*

Para redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias principales: primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones generales de la ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar, se consideró la



solicitud de los trabajadores y aun de las empresas, para que se incluyeran en la ley las normas fundamentales sobre esos Trabajos Especiales.

Es cierto que en los Contratos Colectivos podrían establecerse algunas de éstas normas, pero la ventaja de incluirlas en la ley consiste en que las normas reguladoras de los Trabajos Especiales son el mínimo de derechos y de beneficios de que deben disfrutar los empleados de los respectivos trabajos.

Para conocer sin variación el espíritu del legislador, transcribimos a continuación lo que dicha Exposición de Motivos dice en referencia y con relación a los trabajadores de confianza:

*“El proyecto cambió el término de empleados de confianza, que se viene utilizando, por el de trabajadores de confianza, a fin de dejar consignado, con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidas, en algunos aspectos, a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto, tales como: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etc.*

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

*El artículo 183, de la misma ley, resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales; los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían*

*formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios, por la misma razón, sosteniendo también los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, por que ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras.*

*El artículo 184 analiza la aplicación de los Contratos Colectivos a los trabajadores de confianza; previene que las relaciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo se extienden al personal de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el propio Contrato Colectivo. Para dictar esta norma se tomó en consideración que las condiciones colectivas de trabajo se aplican, por regla general, a los trabajadores de confianza, pero que es posible que en los contratos individuales de éste personal se establezcan condiciones distintas, con la limitación ya indicada de que no deberán ser inferiores a las que rigen para trabajos semejantes.*

*Uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza se refiere a la rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo; las disposiciones del artículo 123 Constitucional no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir que ningún trabajador, cualquiera que sea la condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo.*

*El proyecto considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el regulamiento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, porque si tal cosa se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Por estas consideraciones se adoptó una posición intermedia, que consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no está 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 fue injustificado. Por motivo razonable de pérdida de confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituye una de las causales generales previstas en la Ley.”*

En relación a esta última parte de la Exposición de Motivos en donde expresa como causal de rescisión “la simple perdida de la confianza” que haga el patrón en contra de su trabajador, el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo dice al respecto:

“El patrón podrá rescindir de la relación de trabajo (al trabajador de confianza) si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causales justificadas -ya vistas en otro capítulo- de rescisión a que se refiere el artículo 47”.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Capítulo IV del Título Segundo de esta ley.

Por ello se considera que con tal precepto jurídico se viola la estabilidad en el empleo que todo trabajador debe tener por constituirlo así la propia Constitución Política, pasando por alto sus estipulaciones, por lo que tampoco la Ley Federal del Trabajo no puede ni debe quitar o restringir derechos a dichos trabajadores de confianza si la ley reglamentada no lo hace, es decir, como se manifestó anteriormente, la ley reglamentaria no puede distinguir en donde la reglamentada no lo hace. El problema aquí es que ni la propia Constitución -como se mencionó- reglamenta a los trabajadores de confianza en ninguna de sus 31 fracciones de su artículo 123 apartado “A”.

Regresándonos un poco, como puede apreciarse de esta larga Exposición de Motivos en relación a los trabajadores de confianza, la intención del legislador podríamos calificarla como “de buena”, pero en realidad al establecerse varias distinciones en relación con los demás trabajadores, se limitaron muchos de los derechos generales que la Constitución les otorgaba (aunque no lo expresará de manera textual, ya que se entiende que el artículo 123 Constitucional ampara a todo tipo de trabajadores), mismos que más adelante veremos en el Capítulo Quinto.

El propio Doctor Mario de la Cueva expresa al respecto que “la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo”.

A pesar de lo anterior, nuestra ley vigente diferencía a los trabajadores de confianza al “tratar” de definirlos en su artículo 9º.

En el artículo octavo del Anteproyecto de la ley actual –al que hemos estado haciendo referencia líneas atrás- se decía que *“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”*.

Dicho precepto era desde luego inobjetable, pero el problema surgió cuando se quiso precisar en qué consistían las funciones de confianza.

Se estimó que una enumeración casuística era siempre peligrosa pues se corría el riesgo de que se omitiera alguna función. El sector patronal al respecto propuso que se enunciaran algunas funciones típicas y se incluyera una frase al final que permitiera extenderse a otras actividades semejantes, a lo cual el sector obrero se opuso rotundamente aduciendo que con dicha frase el artículo quedaba muy ambiguo.

Fue entonces cuando se propuso la presentación de un concepto “general” que nunca llegó a satisfacer al sector empresarial.

**En la Ley de 1970.** Hoy en día el actual artículo 9º de nuestra legislación laboral, textualmente establece lo siguiente:

Artículo 9.- “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

El primer párrafo de éste artículo encierra una verdad incontrovertible: la naturaleza de una determinada institución jurídica depende de su estructura y no del nombre que se le dé. Éste principio, no expresado antes en el Derecho Laboral, tiene una importancia excepcional y sirve de base para que se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal, formulas que consistían en clasificar como de confianza a ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindicalización (recordemos que los trabajadores de confianza no tienen derecho a formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, lo que no quiere decir que no puedan formar sus propios sindicatos), o para privarles, indebidamente, del derecho a la estabilidad en el empleo; ver artículo 183 de la Ley Laboral.

Ahora bien, como se desprende de la última parte de éste artículo 9º al expresar que también son de confianza los trabajadores que realicen trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, cabe la duda a propósito de quien sea el “patrón”, cuando se trata de personas jurídico-colectivas. En nuestro concepto la respuesta la da el artículo 11 que menciona a los

representantes del patrón. En ellos se personifica, sin duda alguna, el sujeto “patrón” a efecto de los trabajos personales.

En cuanto a lo que se refiere dicho precepto al concepto mismo de “trabajo personal dentro de la empresa o establecimiento”, nos parece que se quiere referir aquellas actividades que el patrón podría realizar personalmente pero que en ocasiones por necesidad y en otras por comodidad, delega en otras personas. No cabe duda de que el patrón podría escribir su correspondencia y archivarla, conducir su automóvil, ordenar sus citas y entregar documentos confidenciales, pero es evidente que será mejor que esas tareas las realicen una secretaria, un chofer o mensajero. A estos trabajadores que, a mayor abundamiento, son depositarios de datos confidenciales, la ley les atribuye el carácter de confianza.

Cavazos sostiene por su parte que “es verdaderamente lamentable el que éste precepto contenga dos párrafos contradictorios: el primero que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se le da a los puestos en los Contratos Colectivos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto.

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

A nuestro criterio, estimamos que el citado artículo 9º vino a complicar más la situación y a oscurecer más el panorama de los trabajadores de confianza. Así, si alguien desea saber a ciencia cierta quienes son dichos trabajadores, el otro

camino a seguir sería el de consultar el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo, a fin de saber a quienes se les considera como tales en dicho contrato.

Sin embargo dicho camino también resulta equivocado, pues ya es sabido que aunque en el Contrato Colectivo existen muchos puestos como de confianza, en realidad no lo son, aunque estén, y sin embargo hay muchos que no están, y sí son, y aunque no estén mencionados seguirán siendo de confianza; es decir, que si nos basamos en el principio de que la calidad de trabajador de confianza la determina la actividad que se realiza a favor del patrón o de la empresa y no del nombre que se le de al mismo, veríamos que son muy pocos los trabajadores que serían de confianza, dada su actividad, y no todos los que se llegaron a mencionar en un Contrato Colectivo, ya que no cubrirían el principio antes mencionado, de que la denominación de trabajador de confianza la determina la calidad del trabajo que se realiza dentro de la empresa o con el patrón.

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

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

Posteriormente, al referirse a la frase “cuando tengan carácter general”, expresa que: Esta generalidad en el carácter de las labores crea confusión. Algunas personas llegan al grado de pensar que solamente los directores o los gerentes, etc., son “generales”, y no así aquellos que tienen a su cargo áreas menores, son de confianza. Consideremos que la generalidad consiste en la responsabilidad sobre la producción; así los encargados de áreas específicas, de producción parcial, también tienen labores generales. Éste artículo 182, de Ley del Trabajo, viene a justificar nuestra apreciación, ya que señala que es en la empresa o “establecimiento”, es decir, en una parte de ella.

Por lo demás, en el actual artículo 8º de la citada Ley del Trabajo encuentran plena cabida los trabajadores de confianza, ya que como afirmamos anteriormente, dicho precepto considera al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Hasta cierto punto contradictorio con el artículo 9º de la misma ley que pretende definir a los trabajadores de confianza, sin lograrlo, nos encontramos también con el artículo 11 de la propia Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan función de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

Por lo tanto, cabría preguntar ¿Los gerentes y “demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa”, son trabajadores de confianza o son representantes del patrón?

Para nosotros dichas personas poseen una dualidad característica. Por una parte son trabajadores frente a las empresas y por otra, son representantes del patrón frente a sus subordinados, y esto se deriva debido a la naturaleza de sus



funciones, ya que se encuentran en relación directa con el patrón y con el funcionamiento de la empresa.

Concluyendo, sobre todo lo anterior, pensamos que si realmente se quiere ayudar a los trabajadores de confianza, se les debe suprimir del Capítulo de Trabajos Especiales, para que se les apliquen íntegramente las mismas disposiciones que las relativas a los trabajadores en general. Lo demás, es poesía jurídica.

Ya para concluir el presente tema y una vez visto todo lo anterior, consideramos necesario retomar la definición de Jesús Castoreña que se dio en el Capítulo Segundo referente a los trabajadores de confianza, (por ser éste el más convincente a nuestro criterio) toda vez que, como se pudo observar en dicho Capítulo Segundo, la Ley Federal del Trabajo actual no parece referirse en su artículo 9º a una definición clara y exacta de trabajadores de confianza, más bien parece referirse a una diferenciación entre trabajadores de confianza y los que no lo son.

Por lo que Jesús Castoreña concluye, a groso modo, que el trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste, total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización; agregando de nuestra parte que dichas funciones que realicen los trabajadores deben ser personales (y no necesariamente con carácter general) para la empresa o establecimiento, en subordinación del patrón.

### **4.3.2 TRABAJADORES DE BUQUES**

La navegación ha sido objeto de regulación por diversas ramas del Derecho, el trabajo a bordo de los buques de las embarcaciones presenta algunas

características muy especiales tales como: requerir de esfuerzo y destreza especial para su desempeño; ocasiona el alejamiento del hogar y la familia, además de que es un trabajo muy peligroso por el riesgo del mar. Por tal motivo la Ley del Trabajo de 1931 reguló esta actividad en la forma de un Trabajo Especial.

Como antecedente de los trabajadores que prestan sus servicios en los buques se tiene que la Ley de 1931 en su Capítulo XV los regulaba con el nombre “Del trabajo del mar y vías navegables”, (a manera de breviario, carecía y aun carece de una elaboración académica de obras especializadas; otros países, de mayor tradición marítima han producido obras sobre el Derecho de la navegación).

El profesor argentino Malvagni, uno de los principales investigadores en el estudio de la navegación, menciona de forma general que el derecho de la navegación son aquellas normas que rigen el trabajo que se prestan abordo de los buques que no son de guerra o que no estén afectados a servicios públicos de índole no comercial.

Euquerio Guerrero hace una observación a lo escrito por Malvagni al señalar que, al profesor argentino le faltó dar el significado de que los buques son construcciones flotantes destinadas a la navegación.

Las normas jurídicas que rigen el trabajo a bordo de los buques, presentan características que las diferencian de las demás relaciones que vinculan a los trabajadores con el patrón. Refiere Euquerio Guerrero que “se trata de una actividad profundamente influida por el tecnicismo en forma paralela a la de los tripulantes de las aeronaves y que plantean una convivencia permanente y por lo tanto un régimen estricto de disciplina que no acepta limitaciones y horarios”.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup>GUERRERO, Euquerio. “Manual del Derecho del Trabajo”, 9ª ed., Ed. Porrúa, México, 1984, Pág. 452.

Son varios los aspectos del Derecho Laboral vigente a bordo de los buques, entre los cuales se pueden mencionar los siguientes:

- 1.- El lugar y el horario de trabajo no pueden diferenciarse en forma radical.
- 2.- Los servicios, en algunas ocasiones, se prestan fuera del país, lejos del hogar de los trabajadores.
- 3.- Las limitaciones de espacio para alojamiento imponen sus exigencias en cuanto a la regulación del máximo del personal que se pueden llevar en un buque.
- 4.- La disciplina además de ser rígida es permanente a bordo y no sólo durante la revisión.

Es notable la influencia del Derecho Internacional del Trabajo en esta materia, ya que México se ha adherido a los diversos convenios que ha emitido la OIT, que tienen como característica, el de regular el derecho de los trabajadores de los buques. En seguida veamos algunos temas que ha tomado en consideración la OIT:

- Indemnización de desempleo por naufragio
- Colocación de los marinos
- Contrato de enrolamiento de gente de mar
- Indicación del peso en los grandes fardos transportables por barco
- Certificado de capacidad de los oficiales de la marina
- Vacaciones anuales pagadas
- Edad mínima de adquisición en el trabajo marino
- Documentos de identidad de la de mar
- Salarios, horas de trabajo a bordo de los buques y dotación

Todos estos convenios han sido ratificados por México y debidamente promulgados, son obligatorios y aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador a partir de la fecha de su acuerdo.

Enseguida veremos algunos puntos que nos parecen importantes para poder entender las relaciones especiales que hay entre los trabajadores y patronos de los buques:

*Lugar de trabajo.* En el artículo 132 de la Ley Laboral de 1931 se mencionaba como lugar de trabajo las embarcaciones y demás cuerpos flotantes nacionales. Ahora la ley vigente se refiere a los barcos o embarcaciones que ostentan bandera mexicana, como lugar de trabajo, (según Euquerio Guerreño los buques mexicanos constituyen una extensión del Territorio Nacional, fundando su dicho según dispone el artículo 2º de la Ley de Navegación y Comercio Marítimo).

*Especialidad del trabajo.* El artículo 188 de la Ley Laboral nos menciona que “Están sujetos a las disposiciones de éste capítulo, los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contramaestres, dragadores, marineros y personal de cámaras y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general todas las personas que desempeñen abordo, algún trabajo por cuenta del armador naviero o fletador”.

*Nacionalidad.* El artículo 189 de la misma ley, nos establecía que los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento, éste mismo artículo reformado el 23 de febrero de 1998 obliga a que los trabajadores de los buques no adquieran otra nacionalidad y que estén en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

*Representación patronal.* Los capitanes de los buques (titulares del mando), tienen con respecto a los demás trabajadores la calidad de representantes del patrón, esto no limita a que pueda haber otros representantes.

*Edad mínima para trabajar.* En razón de lo difícil que pueda ser el trabajo a bordo, la edad mínima para trabajar en los buques es de quince años, además se le prohíbe que desempeñen las funciones de pañoleros o fogoneros.

*Requisitos de las condiciones de trabajo.* La ley exige, además de que consten por escrito las condiciones de trabajo, que éstas se remitan con un ejemplar a la Capitanía de Puerto o al Cónsul Mexicano más cercano y otro tanto al Inspector de Trabajo del lugar en donde se estipularon. El contenido de las condiciones de trabajo nos las menciona el artículo 195 de la Ley del Trabajo, que nos dice:

El escrito a que se refiere el artículo anterior contendrá:

I.- Lugar y fecha de su celebración;

II.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y el patrón;

III.- Mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestaran los servicios;

IV.- Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o por viajes;

V.- El servicio que deba prestarse, especificándolo con la mayor precisión;

VI.- La distribución de las horas de jornada;

VII.- El monto de los salarios;

VIII.- El alojamiento y los alimentos que se suministraran al trabajador;

IX.- El periodo anual de vacaciones;

X.- Los derechos y obligaciones del trabajador;

XI.- El porcentaje que recibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque; y

XII.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

*La duración de la relación de trabajo.* El artículo 196 de la citada Ley Laboral dispone que la relación de trabajo puede establecerse por tiempo determinado y por tiempo indeterminado.

En el primero de los supuestos se pacta por viaje, y comprenderá desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o del desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga, también se podrá pactar una relación por tiempo determinado que comprenda varios viajes.

Tanto en los casos en que se pacte tiempo determinado como cuando se pacte tiempo indeterminado, se fijará el puerto al que deberá de ser restituido el trabajador, y a falta de ello se tendrá por señalado el del lugar en donde se le tomó.

Las particularidades de los trabajos en los buques que impiden la separación material del trabajador del centro de trabajo al concluir su jornada, obligan a establecer reglas especialísimas sobre las condiciones de trabajo, tales como:

*Días de descanso.* El artículo 198 de la Ley Laboral señala que si el buque se encuentra en el mar y la naturaleza del trabajo no permite el descanso semanal se aplicará lo dispuesto en el artículo 73 (el patrón deberá de pagar al trabajador un salario doble independientemente del salario que le corresponda por el día de descanso).

*Vacaciones.* Se establecen dos excepciones a los principios generales, para estos trabajadores. La primera nos refiere que en el primer año el trabajador tendrá derecho a un periodo mínimo de doce días laborales en vez de seis días, tal y como lo menciona el artículo 76 de la ley de la materia, aumentándose en dos días laborales hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de los servicios; y con posterioridad por cada cinco años de servicio se le darán dos días más.

Estas vacaciones se pueden fraccionar cuando lo exija la continuidad del trabajo, pero en todo caso, éstas deberán de disfrutarse en tierra. Nada menciona la ley en relación a la prima de vacaciones, pero se entenderá que los trabajadores tendrán derecho a ella de acuerdo a lo que establece el artículo 181 de la misma Ley del Trabajo.

*Salarios.* Son diversos los principios sobre los salarios que se contemplan en el capítulo dedicado a los trabajadores de buques. En primer lugar se establece la regla característica de algunos Trabajos Especiales que no violan el principio de la igualdad del salario, la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías. Un segundo principio es que se autoriza pagar el salario en moneda extranjera al tipo oficial de cambio que rija en la fecha en que se cobre, si el trabajador así lo solicita y el buque se encuentra en puerto extranjero; además se otorga a los trabajadores contratados, por viaje, el derecho a un aumento proporcional de salarios en caso de prolongación o retardo del mismo, sin que, en el caso contrario, se les pueda reducir.

Ahora veamos las obligaciones especiales que tienen los patrones según dispone el artículo 204 de la Ley del Trabajo:

I.- Proporcionar a bordo alojamientos cómodos e higiénicos.

II.- Proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y dragado.

III.- Proporcionar alojamiento y alimentos cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y sus condiciones no permitan la permanencia a bordo. Esta misma obligación subsistirá en puerto nacional, cuando no sea del lugar donde se tomó al trabajador. La habitación y los alimentos se proporcionarán sin costo para el trabajador.

IV.- Pagar los gastos de la situación de fondos a los familiares de los trabajadores, cuando el buque se encuentre en el extranjero.

V.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida en la fecha y hora fijadas.

VI.- Permitir a los trabajadores que falten a sus labores para desempeñar comisiones del Estado o de su sindicato, en las mismas condiciones a que se refiere la fracción anterior.

VII.- Proporcionar la alimentación y alojamiento, tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades, cualquiera que sea su naturaleza.

VIII.- Llevar a bordo el personal y material de curación que establecen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua.



IX.-Repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón.

X.- Informar a la Capitanía del puerto correspondiente, dentro de las veinticuatro horas de haber sido declarado a libre platica, de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo. Si el buque llega a puerto extranjero, el informe se rendirá al Cónsul Mexicano o en su defecto, al capitán del primer puerto nacional que toque.

Ahora veamos algunas obligaciones y prohibiciones respecto de los trabajadores:

*Adiestramiento.* Los trabajadores tienen especial obligación de respetar las instrucciones y realizar las practicas tendientes y a prevenir riesgos del mar, de conformidad con lo que dispongan las leyes sobre comunicaciones por agua. Los capitanes y oficiales serán considerados como representantes de la autoridad y no como representantes de los patrones.

*Bebidas embriagantes.* Queda prohibida su venta en los expendios a bordo del buque, sin permiso del capitán. Los trabajadores no podrán introducirlos; así como tampoco podrán introducir drogas ni enervantes, salvo que tenga prescripción médica.

A la suspensión temporal de los buques se le llama “amarre temporal”, y esto se da por causas ajenas a una reparación. Para llevar acabo esta suspensión temporal es necesario la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, este amarre no suspenderá la relación de trabajo sino hasta que se obtenga la autorización de dicha autoridad.

No hay una disposición especial que atienda a las rescisiones por causas imputables al patrón.

El artículo 208 de la Ley del Trabajo contempla las causas de rescisión de las relaciones de trabajo:

Son causas de rescisión de las relaciones de trabajo:

I.- La falta de asistencia del trabajador a bordo, a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje.

II.- Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir el buque o durante la navegación.

III.- Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción medica.

IV.- La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad.

V.- La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidas por las leyes o reglamentos.

VI.- La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios; y

VII.- La ejecución, en el desempeño del trabajo, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros.

*Terminación de las relaciones de trabajo.* En realidad el régimen especial de terminación deriva tanto del interés de los trabajadores como de los patrones,

en particular hay una causa concreta, que es el cambio de nacionalidad del buque mexicano.

Veamos que nos dice el artículo 209 de la misma Ley del Trabajo, respecto a la terminación de las relaciones de trabajo:

Artículo 209. “La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores se sujetará a las normas siguientes:

I.-Cuando falten diez días o menos para su vencimiento y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este término, podrán los trabajadores pedir la terminación de las relaciones de trabajo, dando aviso con tres días de anticipación al de la salida del buque.

II.-Las relaciones de trabajo no pueden darse por terminadas cuando el buque este en el mar o cuando estando en puerto se intente la terminación dentro de las veinticuatro horas anteriores a su salida, a menos que en este último caso se cambie el destino final del buque.

III.-Tampoco pueden darse por terminadas las relaciones de trabajo cuando el buque esté en el extranjero, lugares despoblados o en puerto, siempre que en este último caso se exponga al buque a cualquier riesgo por mal tiempo u otras circunstancias.

IV.-Cuando las relaciones de trabajo sean por tiempo indeterminado, el trabajador deberá de dar aviso al armador, naviero o fletador con setenta y dos horas de anticipación.

V.-Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su

restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquellos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con el artículo 436.

VI.-El cambio de nacionalidad de un buque mexicano, es una causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero, o fletador, queda obligado a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios y prestaciones a que se refiere el párrafo primero de la fracción anterior. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquellos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley Laboral.

Es importante señalar que para este tipo de relación de trabajo la ley exige un reglamento interior de trabajo, el cual se depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje y en la Capitanía del puerto correspondiente. El encargado de vigilar estas disposiciones, cuando el buque esté en el puerto, es el Inspector de Trabajo.

### **4.3.3 TRABAJADORES DE FERROCARRILES**

El Ferrocarril constituyó un avance en la transportación de personas y de mercancías; se convirtió en un símbolo nacional, ya que comunicaba las regiones más apartadas del país. La Ley del Trabajo de 1931 se ocupó de la regulación de los ferrocarrileros regulándolo como un Trabajo Especial.

El artículo 246 de la Ley del Trabajo nos dice que “Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos”. Sin embargo dicho precepto no menciona si la calidad de mexicano deba ser por nacimiento o naturalización.

Mario de la Cueva señala que la exigencia de ser mexicano se debe a que los ferrocarriles son un servicio de la más alta trascendencia, un patrimonio del pueblo, (esto con apoyo en el artículo 32 de la Ley Laboral de 1931, el cual refiere que: “los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, en todos los empleos de gobierno”).

*Las condiciones de trabajo.* Por lo que hace a las jornadas de trabajo la ley menciona que se ajustarán a las necesidades del servicio y que podrán empezar en cualquier hora del día o de la noche; y en cuanto al salario, acepta que se fijen salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas de diversa importancia.

*Obligación de los trabajadores.* El artículo 254 de la ley actual de trabajo, dispone “Queda prohibido a los trabajadores:

I.- El consumo de bebidas embriagantes, y su tráfico durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena a la empresa.

II.-El consumo de narcóticos o drogas o enervantes, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción escrita por el médico.

III.- El trafico de drogas enervantes.

*Derecho de preferencia.* El artículo 251 de la misma ley, establece que los trabajadores tendrán un derecho de preferencia cuando hubieren sido separados,

por reducción de personal, para volver a sus puestos anteriores, si éstos vuelven a crearse.

*Derechos de antigüedad.* El artículo 249 señala que “Cuando un trabajador este próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los Contratos Colectivos, la relación de trabajo sólo se podrá rescindir por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo...”. Éste beneficio se otorgará a los trabajadores con más de veinte años de antigüedad.

*Rescisión de la relación laboral.* El artículo 250 de la citada Ley Laboral señala que: “No es causa de rescisión de las relaciones de trabajo ni de pérdida de los derechos, la circunstancia de que los trabajadores, por fuerza mayor, queden aislados de sus jefes, si continúan en sus puestos”.

La segunda parte del artículo 250 nos dice que los trabajadores pueden abandonar sus labores con motivo de fuerza mayor y que se les otorga el derecho de volver a él; pero si se demuestra que voluntariamente descuidaron o perjudicaron los intereses de la empresa, serán separados de sus puestos.

El artículo 255 señala otras dos causas de rescisión, las cuales son: la recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa y la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada.

#### **4.3.4 TRABAJADORES DE CAMPO**

Nuestro país ha descansado en una economía basada en el campo. Sin embargo gracias a una política de desarrollo mal planeada ha provocado que el campo sea sinónimo de pobreza. Como consecuencia de ello la imagen o estereotipo del trabajador de campo es el de un trabajador explotado, que prefiere

emigrar hacia las ciudades donde pretende encontrar un medio de vida menos difícil que el que le ofrece el de la actividad en el campo.

En la Ley del Trabajo de 1931, se consideró a los trabajadores de campo como sujetos de protección, refiriéndose a éstas personas como “las personas de uno u otro sexo que ejecuten a jornal o destajo los trabajos propios o habituales de una empresa agrícola, ganadera o forestal”. En realidad el Derecho protector de los campesinos exige una mayor atención e importancia en nuestro país.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 279 de la Ley Laboral actual, el trabajador del campo ejecuta los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales. Por otra parte la ley no define o da un concepto de patrón (en esta materia), por lo cual deberá entenderse al patrón como aquella persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores.

*La temporalidad de los trabajadores de campo.* En cuanto a este punto el artículo 280 de la ley en comento, nos dice que “Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a favor la presunción de ser trabajadores de planta”.

Una vez que se ha establecido la relación de trabajo entre el trabajador y el patrón la ley exige que las condiciones de trabajo se redacten por escrito, según Néstor de Buen viene hacer un tanto contradictorio que las relaciones de trabajo sean por escrito, ya que entre los trabajadores del campo el desconocimiento de las leyes, ya sea entre trabajadores y patronos, hace que difícilmente se pueda cumplir con este requisito. En la ley no se expresa si la falta del requisito de forma conlleva a alguna consecuencia especial.

Es importante señalar lo que dispone el artículo 27 de la ley de la materia, el cual refiere que el trabajador esta obligado al trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición que sea del mismo genero de los que

formen el objeto de la empresa cuando no se hubiere determinado el servicio o servicios que deban prestarse. Esto debido a que en los trabajos que se realizan en el campo es muy frecuente la falta de las condiciones de trabajo que puedan llevar a una buena organización que tienda a tener beneficios tanto para el trabajador como para el patrón.

*Obligaciones especiales de los patrones.* Las obligaciones de los patrones se encuentran contempladas en el artículo 283, el cual nos señala que: “Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en el periodo de tiempo que no exceda de una semana.

II.- Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas proporcionadas al número de familias o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral.

III.- Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes.

IV.- Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar a personal que lo preste.

V.- Proporcionar a los trabajadores y a sus familias asistencia médica o trasladarlo al lugar más próximo en el que existan servicios médicos, también tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504 fracción II.

VI.- Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días.



VII.- Permitir a los trabajadores dentro del predio:

- a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para su uso domestico y sus animales de corral.
- b) La casa y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinen las leyes.
- c) El libre transito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos.
- d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.
- e) Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores
- f) Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familias”.

Pero no sólo los patrones cuentan con las obligaciones antes mencionadas sino que también la Ley del Trabajo nos menciona las prohibiciones que tienen con respecto al lugar de trabajo, tal y como lo menciona el artículo 284:

Artículo 284. Queda prohibido a los patrones:

I.- Permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes.

II.- Impedir la entrada a los vendedores de mercancía o cobrarles alguna cuota.

III. Impedir a los trabajadores que críen animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno.

### **4.3.5 AGENTES DE COMERCIO**

La cada vez más exigente perfección en los procesos productivos de los mercados, que resulta de una tecnología cada vez más sofisticada, hace que se intensifique y se sature la competencia en los mercados de consumo.

Ante esta situación la competencia se ha extendido desde el nivel de producción de la mercancía hasta al punto de su eficiente distribución. Como un efecto natural de lo antes mencionado se tiene que se ha incrementado el número de personas dedicadas a la venta o colocación de bienes y servicios, a estas personas se les denomina agentes de comercio o también llamados comisionistas.

Son agentes de comercio quienes de manera directa y permanente, y de acuerdo a las instrucciones que les da el patrón, se dedican a ofrecer al público bienes o servicios a cambio de una cantidad de dinero, que es en proporción al monto de las operaciones en que intervienen.

En años anteriores se mantenía la discusión entre quienes sostenían que los agentes de comercio deberían de ser regulados por las legislaciones mercantiles, ya que se les veía como sujetos de un mandato aplicado a actos de comercio; y por el otro lado se tenía a aquellos que consideraban a los agentes de comercio como sujetos de la protección del Derecho del Trabajo.

Todavía hasta el año de 1970 la actividad de estos trabajadores se reguló por las normas del Derecho Privado, específicamente por el contrato de comisión mercantil. Para los empresarios era muy conveniente el hecho de que el vínculo que los unía con los agentes de comercio fuera a través de un contrato de mandato, ya que éste es más limitado que un contrato laboral, el cual es de mayor responsabilidad en cuanto a las disposiciones que protegen al trabajador; ya que con el contrato de mandato era llevado a una igualdad en cuanto a las personas contratantes, en donde la mayoría de los beneficios se los llevaba el empresario.

En la medida en que el Derecho del Trabajo implica para los patrones costos y responsabilidades superiores a las que hayan podido derivar de las relaciones civiles y mercantiles, el instrumento preferido para eludir esas cargas por parte del empresario, ha sido el de “disfrazar” de contratos civiles o mercantiles a las relaciones laborales.

Gracias a la Doctrina y la Jurisprudencia se logró que a los agentes de comercio se les considerara como trabajadores sujetos a las normas de trabajo y no como personas sujetas a un contrato de tipo comercial.

“La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció, desde hace treinta años, que los conceptos de comisión mercantil y agente de comercio habían sufrido una transformación fundamental, pues si en el siglo pasado y en los primeros años de éste, los comisionistas se asimilaban a los llamados profesionistas liberales, en el curso de los últimos años nació una situación nueva; consiste en que algunas personas se dedican, de manera exclusiva o principal, sujetas a instrucciones mas o menos precisas, a la venta de productos o efectos de comercio por cuenta de alguna empresa. Un número importante de legislaciones extranjeras ha recogido el fenómeno, estableciendo que cuando se reúnen los caracteres de la relación de trabajo, los agentes de comercio deben de ser considerados trabajadores”.<sup>75</sup>

No todos los agentes de comercio están regulados por el Derecho del Trabajo. Habrá relación de trabajo y en consecuencia se aplicarán las normas conducentes sólo si la actividad del vendedor es personal y permanente. En caso de que el empresario o patrón niegue la relación laboral deberá demostrar que el agente ejecuta por medio de otro las operaciones o sólo participa en operaciones aisladas.

---

<sup>75</sup> Idem.

A manera de dato, en la práctica muchos agentes de comercio no quieren tener, por ningún motivo el carácter de trabajadores ya que si bien es cierto que van a tener todos los derechos que la ley les otorga, también es cierto que van a tener que cumplir con todas las obligaciones que la ley les impone. El agente, por la naturaleza del trabajo que desempeña, labora irregularmente y no le gusta estar sometido a principios que a su entender entorpezcan su trabajo; pero en el momento de las responsabilidades finales el agente de comercio preferirá estar sometido a las leyes de trabajo y al régimen del Seguro Social que al Código de comercio.

#### **4.3.6 DEPORTISTAS PROFESIONALES**

En el año de 1968, México fue organizador de un evento importante: el Primer Congreso Internacional de Derecho del Deporte. En dicho congreso se trataron temas importantes y fundamentales, destacando el Tema II de “El deporte como función social” y el Tema IV “Amateurismo y Profesionalismo”, en el que fueron presentados los trabajos a propósito de la naturaleza jurídica de la relación establecida entre el deportista profesional y el propietario del equipo.

Las opiniones de los juristas que en aquel entonces intervinieron no fueron coincidentes. Entre los que estuvieron en contra del tema que ve como una relación laboral en ese tipo de prestación de servicios se encontraron Agricol de Bianchetti, que en ese entonces era el presidente del Instituto de Estudios Deportivos de Argentina, y Luis Despontin, profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad de Córdoba Argentina; y entre los que estaban a favor de que esta unión se consideraba como una relación laboral se encontraban Alberto Trueba Urbina y Miguel Cantón Móller.

Los argumentos de la negación de la relación laboral ya que se decía que el deporte, y sus instituciones que la integran, no podía tener espacio en el Derecho

Laboral, por ejemplo decían que los conceptos de antigüedad, indemnización y estabilidad no podían operar en este tipo de relaciones que obedecen a otras instituciones, la representación de gremios y los privilegios que se les concede a los trabajadores por tener una relación laboral, no tienen cabida en el deporte. El deportista esta sujeto a que no juegue, a que se le descienda de categoría o se le cambie de puesto, y estos hechos no pueden ser viables desde un punto de vista laboral.

Por el lado de los juristas que estuvieron a favor de que sí existía una relación laboral, señalaron que el deportista profesional satisface los requisitos para ser considerado como trabajador, ya que es prestador de un servicio, hay una subordinación técnica y económica y hay una retribución convenida. Señalaban que sí existían los elementos de la relación de trabajo y se puntualizó que la figura del patrón se daba o aparecía en la persona, ya sea física o moral, que organiza el equipo o club.

Todo esto originó que en el año de 1970 se resolviera por la vía de inclusión de un capítulo especial relativo a los deportistas profesionales. Ahora veamos algunas características que se encuentran en este capítulo:

*Los sujetos.* La ley menciona que todo deportista profesional esta sujeto a sus disposiciones, sobre todo en el deporte espectáculo (fútbol, béisbol, frontón, lucha, box, etc.); pero fuera de estos deportistas existen otros que prestan otro tipo de servicios profesionales, tal es el caso de los deportistas que contrata el IMSS, para la enseñanza de los deportes que lleva en sus instituciones (Centros de Seguridad Social para el Bienestar de la Familia y en las Unidades de Prestaciones Sociales y Divulgación).

*Condiciones especiales de trabajo.* Se señalan las siguientes condiciones:

1.- *Duración de las relaciones.* Se permite que la contratación se haga por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulación expresa la relación se entenderá establecida por tiempo indeterminado.

En este tema no es valido lo que el artículo 39 de la Ley del Trabajo consagra en el sentido de que se ordena la prorroga automática de los contratos de trabajo, cuando vencido el tiempo estipulado subsisten las causas que dieron origen a la relación; en cambio el artículo 293 de la misma ley dice que “Si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuara por tiempo indeterminado”.

2.- *Salario.* Se establece como principio, en el artículo 294, que el salario puede estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones o para una o varias temporadas.

Suele afirmarse que los clubes multan a sus deportistas cuando no tienen un desempeño adecuado; esto de acuerdo a la ley esta prohibido, pero si en el interior del club existe un reglamento en donde se estipule que cuando se tenga un mal desempeño se le multara al jugador, si es valida dicha estipulación.

En la actualidad los clubes tienen el derecho a negociar a sus jugadores, y por lo general, sin consentimiento de éstos; esto puede considerarse como una especie de mercancía por parte de los jugadores que no tienen la oportunidad de manifestar su consentimiento. Sobre el deportista profesional se crea un derecho de propiedad que lo pueden vincular con el patrón de manera indefinida. La carta de transferencia se convierte en un titulo de crédito que en vez de representar dinero expresa fuerza de trabajo, es decir el hombre como un objeto y no como sujeto de transferencias mercantiles.

Dentro de las obligaciones especiales de los deportistas tenemos las siguientes:

Artículo 298. “Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Someterse a la disciplina de la empresa o club.

II.- Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalados por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones.

III.- Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club.

IV.- Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes”.

Dentro de las obligaciones especiales de los patronos se tiene que la ley les exige el organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos y les obliga a conceder a los deportistas un día de descanso a la semana. En los deportistas no opera la prima dominical.

Dentro de las causas especiales de rescisión se tienen las que menciona el artículo 303 de la citada Ley del Trabajo, dichas causas son la indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina y la pérdida de facultades, entre otras.

### **4.3.7 ACTORES Y MUSICOS**

La imagen pública de los actores responde, supuestamente, a la de la gente a quienes la vida ha tratado generosamente. La mayoría de la gente los concibe como personas mimadas que tienen todas las comodidades y lujos, pero en algunos casos la realidad es muy distinta.

Detrás de los escenarios diariamente se libra la “batalla” de los trabajadores del espectáculo por sus derechos laborales.

Los actores tienen una gran necesidad de amparo y protección jurídica ha tal grado que han tenido que crear sus propias protecciones tal y como el ANDA (sindicato de actores), pero lamentablemente no ha funcionado como se esperaba.

Muchos empresarios de espectáculos se aprovechan de la vocación y de las ansias de actuar de los artistas, para explotar sus energías sin importarles nada. Frente a este problema la Ley del Trabajo de 1970 adicionó, dentro de los trabajos especiales, un capítulo dedicado a proteger los derechos de los trabajadores actores y músicos, quienes antes eran regulados por los contratos que contemplaba el Código Civil.

Con dicha adición se puso de manifiesto que durante las prácticas o ensayos y durante la actuación misma de los artistas, se configuraba plenamente la relación de trabajo con todos sus elementos.

Los sujetos que integran este tipo de relación son precisamente los actores y músicos, en dos aspectos: en la actuación viva, directamente al público o para ser transmitida de inmediato por radio o televisión, y en la actuación que se grava para su posterior transmisión (cine, radio o televisión).



*Condiciones especiales de trabajo.* El artículo 305 de la misma ley, señala que pueden celebrarse por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones. La jornada de trabajo se inicia desde el momento en que el actor o músico se encuentra a disposición del patrón para maquillaje, ensayos, pruebas, etc.

*El salario.* El salario puede igualmente pactarse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones. El principio de igualdad de salarios no opera para éstos, ya que el salario se percibe con respecto a los contratos que celebran, ya que estos se pueden clasificar en actuaciones estelares, primeras y segundas partes, extras, eventuales, etc.

*Prestaciones especiales.* Reconociendo la necesidad que tienen los trabajadores actores y músicos de vestirse en forma adecuada para las representaciones, se establece en el artículo 310 de la ley en comento, que los patrones deberán proporcionarles camerinos cómodos, higiénicos, y seguros, si la naturaleza del trabajo lo requiere.

#### **4.3.8 TRABAJADORES A DOMICILIO**

El artículo 311 de Ley del Trabajo define lo que es el trabajo a domicilio al decirnos que es: “El que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en el local libremente elegido por él, sin vigilancia, ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”.

El trabajo a domicilio es una relación laboral con todos sus elementos (trabajador, patrón, prestación de un servicio personal subordinado), es decir, esta relación no desvirtúa el vínculo laboral.

El hecho de que en este tipo de trabajo la subordinación laboral se de en forma peculiar, no impide que se integre una autentica relación laboral. Una característica particular del trabajo a domicilio, la constituye el hecho de que éste servicio es prestado, en la mayoría de los casos, por trabajadores muy modestos.

Miguel Hernaín Márquez, citado por Euquerio Guerrero, en su libro de Derecho del Trabajo, menciona que: “por virtud de ocuparse de un local que no facilita el empresario, desaparecen las responsabilidades de condiciones de trabajo como son luz, limpieza, etc., por otro parte, en razón de la especial relación de dependencia que existe entre el empresario y el trabajador, éste queda ligado a aquél, sólo por el resultado técnico y laboral de su función, y se borra todo contacto personal entre ellos. De ahí que desaparezcan las cuestiones relacionadas con jornadas, descansos, etc.”.<sup>76</sup>

En el trabajo a domicilio se encuentran las siguientes condiciones de trabajo:

- a) *Se ejecuta habitualmente.* Es decir que no es una prestación accidental, ya que integra la relación de trabajo a domicilio. Para que se considere como trabajo a domicilio éste debe de ser habitual.
- b) *Se ejecuta para un patrón.* El trabajo a domicilio puede realizarse en propio beneficio y no por encargo de un tercero, ahora bien cuando el trabajo se realiza por encargo de un tercero, independientemente de que el material lo ponga el trabajador o el patrón, sí se está en presencia del trabajo a domicilio.
- c) Se realiza en el domicilio del trabajador o en un local elegido por el.
- d) Sin vigilancia de la persona que proporciona el trabajo.

---

<sup>76</sup> Ibidem. Pág. 458.

Uno de los principales problemas a los que se enfrenta este tipo de trabajador es el aislamiento y la carencia de una posible organización sindical, y que por ende permiten la posible explotación desmedida de quienes realizan esta actividad.

Otro problema sería el de que en virtud de que el trabajo se realiza en la clandestinidad, difícilmente puede ser objeto de un control eficaz, lo que evidentemente se presta, como ya se refirió, a la explotación desmedida por parte de los patrones.

En nuestro país el trabajo a domicilio se presta principalmente por mujeres que realizan fundamentalmente trabajos de confección. Por otro lado se tiene que en lugares en donde el transporte se llega a convertir en un problema, el trabajo a domicilio puede llegar a ser una buena solución.

*Sujetos.* La ley menciona de manera particular a los trabajadores, patrones y a los intermediarios. Así tenemos que el trabajador es aquella persona que trabaja personalmente para el patrón; patrón es aquel que da trabajo a domicilio, ya sea que suministre o no los materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de remuneración; y intermediario es aquella persona que asume las responsabilidades inherentes al patrón.

*Condiciones de trabajo.* El contrato de trabajo a domicilio debe de otorgarse por escrito, en tres ejemplares, uno para cada una de las partes, y el tercero debe de entregarse a la Inspección de Trabajo, en un término de tres días, a efecto de que el Inspector de Trabajo haga a las partes las observaciones pertinentes con el objeto de que el contrato presentado se ajuste a las disposiciones legales.

El contrato debe de llevar los siguientes datos: local donde se ejecutará el trabajo; naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; monto del salario, fecha y lugar de pago.

Es obligatorio para los patrones llevar un libro de registro de trabajadores a domicilio en el que se asentarán los datos que permitirán a la Inspección de Trabajo una inspección efectiva.

*Salario.* En cuanto a este tema la ley a determinado establecer salarios mínimos profesionales, en ese sentido se tiene que sólo se ha establecido éste tipo de salario únicamente para tres tipos de trabajo: costureros en confección de ropa, oficial joyero-platero y oficial de sastrería.

*Obligaciones especiales de los patrones.* El artículo 324 de la ley en comento, nos da las obligaciones especiales de los patrones: fijar las tarifas de los salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo; proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas; recibir el trabajo y pagar el salario; hacer constar en las libretas el momento en que se recibe el trabajo; proporcionar a los inspectores los datos que soliciten; pagar a los trabajadores el salario correspondiente a los días de descanso obligatorio; dar vacaciones a los trabajadores.

*Obligaciones espéciales de los trabajadores.* Dentro de las obligaciones que consagra el artículo 326 de esta ley, se destaca la responsabilidad económica del trabajador por la pérdida o deterioro, que por su culpa sufran los materiales.

La naturaleza misma del trabajo a domicilio hace difícil que se produzca el despido de una manera “normal”, ya que en este tipo de trabajo basta que el patrón no proporcione el trabajo.

#### **4.3.9 TRABAJADORES DOMESTICOS**

El trabajo doméstico aparece de la división de la sociedad en clases. Ha aparecido desde el esclavismo, la época feudal y hasta nuestros días. El

trabajador doméstico es aquel que presta servicios de aseo, asistencia, y demás trabajos inherentes al hogar de una persona o familia, pero si la misma actividad sirve a los fines de una pensión familiar y ese trabajo ayuda a generar un lucro, el doméstico dejará de serlo para convertirse en un trabajador sujeto a un régimen ordinario.

La legislación civil mexicana reguló en forma especial el servicio doméstico, como una forma del contrato de obra o prestación de servicios, esto en el Código Civil de 1870 y 1884; en cambio la Constitución del 5 de febrero de 1917 le otorgó a dicho trabajo una naturaleza laboral, al mencionarlo en el artículo 123, por lo que la Ley del Trabajo de 1931 le dedico un capítulo especial.

La Ley Laboral de 1970 ha venido a dar una mejor situación a los trabajadores domésticos, aun y cuando permite que el pago del salario se haga en especie.

En la doctrina extranjera hay una tendencia a ubicar el servicio doméstico fuera del ámbito del Derecho Laboral, por ejemplo en España al servicio doméstico lo ubican dentro del Derecho Familiar. Pero por lo que hace al Derecho Mexicano la naturaleza jurídica es laboral.

*Características especiales.* Dentro de éstas encontramos las siguientes:

- a) Los trabajos se realizan en relación al hogar. Se puede tratar de trabajos físicos o manuales o intelectuales.
- b) El servicio doméstico presume la convivencia en el ámbito familiar.
- c) El trabajo doméstico no puede confundirse con el trabajo a domicilio.
- d) En el trabajo doméstico la benevolencia y la confianza constituyen actitudes permanentes.
- e) Los trabajadores domésticos no tienen estabilidad en el empleo, ya que el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad

alguna, pagando las indemnizaciones correspondientes del artículo 50 de la Ley del Trabajo.

*Jornada de trabajo.* No hay límites precisos, se exige solamente que los trabajadores domésticos disfruten de reposo suficiente para tomar sus alimentos y el tiempo necesario para descansar durante la noche.

*Salario.* Por excepción a la regla general, el salario se puede cubrir parcialmente en especie (para efectos de esta ley los alimentos y habitación se estimaran equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo).

La ley señala que las Comisiones Regionales deberán de fijar salarios mínimos para los trabajadores domésticos, debiéndose de tomar en cuenta para ello las condiciones de las localidades en donde vayan a aplicarse, ya no sólo por Entidades sino por barrios de una sola Entidad.

*Obligaciones especiales de los patrones.* Éstas obligaciones atienden a dos aspectos fundamentales: la primera obligación nos dice que se deberán guardar consideraciones especiales en el trato con los domésticos y proporcionarles un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana, condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud.

El segundo principio se da en caso de enfermedad no profesional, en cuyo caso se deberá indemnizar al trabajador hasta con un mes de salario, proporcionándole asistencia médica hasta en tanto se logra su recuperación.

*Obligaciones especiales de los trabajadores.* Las obligaciones especiales de los domésticos atienden al respeto y consideración que deben de guardar al patrón, a su familia, y las personas que concurren al hogar y al mayor cuidado en la conservación del manejo de la casa.

*Causas especiales de rescisión.* La falta de cumplimiento de las obligaciones especiales constituyen una causa de rescisión de la relación de trabajo.

*Terminación de las relaciones de trabajo.* Los trabajadores domésticos pueden dar por terminada la relación de trabajo en cualquier tiempo, pero deberán de avisar, por lo menos con ocho días de anticipación (por lo regular este requisito no se cumple). Por su parte el patrón podrá separar al trabajador en cualquier momento, pero con su respectiva indemnización.

#### **4.3.10. TRABAJADORES EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS**

En el artículo 344 de la ley de la materia se menciona que las disposiciones del capítulo especial de los trabajadores también se aplican a los trabajadores de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés y otros establecimientos análogos. A éstos trabajadores Mario de la Cueva les denomina “trabajadores de la propina”, basándose en que estos trabajadores tienen un denominador común, que es el de recibir propinas por parte de los clientes de los establecimientos en donde prestan sus servicios.

En relación a lo que menciona la ley, referente a los establecimientos análogos, es importante tomar en cuenta lo que nos dice Urbano Farías Hernández quien, en relación a éstos trabajadores, refiere que son aquellos que se encuentran en los salones de belleza, las peluquerías, los cines, teatro, y en general a todo trabajador subordinado que labore en una empresa que preste un servicio al público y en el que reciban usualmente una propina.

“De alguna manera, por costumbre o por agradecimiento a ciertas concesiones, algunos trabajadores, inclusive de alto rango, suelen recibir

gratificaciones que sin encajar necesariamente en el clásico concepto de “mordida”, podrían calificársele de propina”.<sup>77</sup>

La ley refiere que a los trabajadores de la propina se les fije un salario mínimo profesional (que es aquel salario que se paga a aquellos trabajadores que tienen un oficio o que realizan uno de los denominados Trabajos Especiales), pero en la actualidad la Comisión Nacional de Salarios Mínimos sólo ha tomado en cuenta a los cantineros preparadores de bebidas.

Lo que pretende éste artículo es intentar que se impida una explotación de los trabajadores que, en razón de las supuestas propinas que reciben, cuentan con un salario base, en la mayoría de los casos insuficiente. Y pese a que el artículo 346 de la ley en comento dispone que las propinas son parte del salario, el pago del mínimo profesional debe de quedar a cargo del patrón.

La ley prohíbe a los patrones reservarse a participar en las propinas, pero las partes (patrón y trabajador), podrán fijar convencionalmente el valor de las propinas a efecto de integrar el salario a condición de que sea reenumerado.

La ley no impone a los patrones la obligación de dar alimentos a sus trabajadores. Sólo refiere que en caso de hacerlo, la alimentación deberá de ser sana, abundante y nutritiva.

En la actualidad constituye una costumbre que en el lugar en donde se presten este tipo de servicios a los trabajadores se les proporcione alimentos por parte del patrón.

Los hoteles, bares y restaurantes deben de ser atendidos por profesionales. La ley pone especial importancia en ello, obligando a que los trabajadores presten

---

<sup>77</sup> Ibidem. Pág. 460.



su trabajo con esmero y cortesía a la clientela que se encuentre en el lugar de trabajo.

#### **4.3.11. TRABAJADOR EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY**

El Derecho del Trabajo reúne las inquietudes sociales que tienen un contenido laboral; y es por esto que se incluyó en el Capítulo de los Trabajos Especiales a los trabajadores que se dedican a realizar trabajos en universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

Si se considera la importancia de los trabajadores universitarios en un país en donde la educación es prioritaria en los Programas de Gobierno, resulta natural que haya un gran número de trabajadores (maestros o profesores, investigadores, administrativos, etc), en las instituciones de educación superior que necesitan de disposiciones especiales para una mejor situación.

La naturaleza especial de este tipo de trabajadores es hacer que coincidan en un mismo espacio laboral la libertad sindical y la libertad de cátedra, lo que provoca en esta relación de trabajo que al momento de revisar el contrato de trabajo, éste termine en un conflicto de huelga.

El primero de octubre de 1980 el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados una iniciativa de ley con el objeto de regular las relaciones de trabajo entre los trabajadores universitarios y las universidades. Las disposiciones aprobadas se integraron a la ley para aplicarse a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos.

La ley nos dice que el trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia a universidades o instituciones de educación superior, conforme a los planes y programas establecidos por éstas. Y el trabajador administrativo será la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

Es necesario manifestar que la Ley del Trabajo refiere únicamente a lo laboral, pues por ley, regular los aspectos académicos corresponde únicamente a las universidades o instituciones autónomas.

Un trabajador académico se considerará sujeto de una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter. El trabajador académico podrá contratarse por jornada completa o por media jornada. Los trabajadores académicos dedicados únicamente a la docencia podrán contratarse por hora clase.

No omitiendo manifestar que en este tipo de trabajo no opera el principio de igualdad de salarios ya que este puede corresponder a la diferencia de la clase académica que se dé.

Los sindicatos y las directivas que se constituyan estarán formadas por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de las universidades o instituciones, y serán conformadas de personal académico, de personal administrativo y de instituciones que comprendan a ambos tipos de trabajadores.

Los sindicatos que se formen deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje, según sea Federal o Local. Para los efectos de contratación colectiva en las universidades se seguirán las reglas fijadas en el artículo 388 de la Ley del Trabajo (mismo que refiere el supuesto de cuando existen varios sindicatos en una empresa). Para ello el sindicato de la universidad recibirá el trato de sindicato de empresa y los

sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el trato de sindicato gremial.

La ley en comento no está de acuerdo que en los contratos de trabajadores universitarios se establezcan cláusulas de inclusión y separación del trabajo, que es tan común en los demás contratos de trabajo.

En el procedimiento de huelga el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con 10 días de anticipación a la fecha señalada para suspenderse las labores y además, en caso de huelga, antes de la suspensión del trabajo las partes o la Junta de Conciliación, fijarán el número de trabajadores que deberán de seguir continuando el trabajo para mantener en marcha las labores.

El legislador previó en el caso de estos trabajadores, que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje funcionaran Juntas Especiales, que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, y se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el representante de los trabajadores académicos que corresponda.

En síntesis, se tiene que, los Trabajos Especiales son denominados de esta forma por la naturaleza del servicio que se prestan en dichos trabajos; es por eso que la ley les dedica un apartado especial; y como se pudo observar en el desarrollo del presente capítulo, que dentro de la principales características, sino es que las más destacables, en este tipo de trabajos son: el del salario, vacaciones y los días de trabajo, que en ocasiones son mejor renumerados y con periodos más amplios de descanso, e inclusive en algunos de estos trabajos el requisito de ser mexicano.

Los que suscriben el presente trabajo de investigación estamos de acuerdo con dicha clasificación a la que hemos hecho referencia, en lo que no coincidimos

es en que a los trabajadores de confianza se les regule dentro del mismo apartado de Trabajos Especiales, ya que no es un trabajo especial el que realizan, sino que tienen una “relación especial” con el patrón o representante de la empresa, y ésta relación especial nada tiene que ver con las actividades particulares que realizan los demás trabajadores, ya vistos anteriormente y que en realidad si llevan a cabo Trabajos Especiales.

En seguida, y ya para concluir el presente trabajo, nos avocaremos al Quinto Capítulo en el que ya de manera concreta se dará un punto de vista, en base a la investigación que se realizó, de las limitaciones (como no poder formar parte de los sindicatos de la empresa, la no reinstalación, etc.), y beneficios que tienen los trabajadores de confianza (mejores prestaciones, el de tener decisiones en la actividad de la empresa, etc.). Y en ese sentido poder manifestar el porque los trabajadores de confianza se encuentran en una situación muy especial.

## **CAPÍTULO QUINTO**

### **“LIMITACIONES Y BENEFICIOS JURÍDICOS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CONTEMPLADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

Consideramos importante que antes de iniciar el presente capítulo es preciso transcribir, para mejor comprensión del tema, lo estipulado por el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento”.

Sin embargo, en la práctica, dicho precepto de la ley muchas veces no es observado. A manera de ejemplo, que se da con mucha frecuencia en la práctica laboral, se tiene que: un buen trabajador sindicalizado se supera diariamente y a base de su buen desempeño en sus actividades laborales “conquista” -por decirlo de alguna forma- a sus jefes inmediatos superiores; éstos, por su parte, lo proponen para que sea elevado a la categoría, por ejemplo, de Supervisor de Departamento General. Atendiendo a la literalidad del artículo 9º de la propia Ley de Trabajo, se tiene que, indudablemente dicho trabajador sindicalizado al ser elevado a una categoría de supervisor general de un determinado departamento realizará, por su propia naturaleza del puesto, actividades de las establecidas como de confianza, por lo que pasará de ser un trabajador sindicalizado a un trabajador de confianza, ya que, como hemos venido comentando y como se verá posteriormente con mayor profundidad, a los trabajadores de confianza se les tiene restringido en formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, pero que sin duda podrán formar sus propios sindicatos entre trabajadores de confianza.

Una consecuencia de lo anterior, anota Mario de la Cueva, “se presenta cuando un trabajador de base que es promovido a un puesto de confianza; si se encuentra sindicalizado, deberá separarse del sindicato o quedar suspendido en sus derechos sindicales por lo menos”.<sup>78</sup>

¿Que sucede entonces? Dicho trabajador era un prominente miembro de su sindicato, recibía participación en las utilidades de la empresa, sabía que no podía ser despedido más que con justa causa debidamente acreditada ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, percibía tiempo extra y por si fuera poco, recontaba en los movimientos de huelga que se pudieran llevar a cabo por sus compañeros de la empresa.

Al ser elevado a la categoría de trabajador de confianza ¿pierde automáticamente dichos derechos?.

Analizaremos detenidamente las limitaciones a que se refiere nuestra legislación laboral para percatarnos que en efecto sí se pierden tales derechos, lo cual a nuestro parecer resulta ser antijurídico.

## **5.1 LIMITACIONES Y BENEFICIOS A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

Sostenemos en nuestra opinión que, la tendencia del legislador ha sido la de limitar los derechos de los trabajadores de confianza. En otros tiempos se llegó al extremo de negarles la condición de trabajadores porque se suponía su vinculación a los resultados de las empresas. Hoy no tiene mayor valor ese punto de vista, pero sin demasiada justificación la ley crea en su perjuicio un sistema discriminatorio que carece de apoyo constitucional.

---

<sup>78</sup>DE LA CUEVA, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Op. Cit. Pág. 319.

Pueden señalarse las siguientes limitaciones legales que más adelante veremos con la intención de profundizar específicamente en cada una de ellas:

- a) Según lo estipula el artículo 49 fracción III de la Ley Laboral, no tienen derecho a la estabilidad en el empleo.
- b) Cuando son, además, representantes del patrón (directores, administradores y gerentes generales de las empresas) no participan en las utilidades de la misma.
- c) Si se trata de empleados de confianza que no representan al patrón, participarán limitadamente en las utilidades que genere la empresa, ya que si el salario que percibe el trabajador de confianza es mayor del que corresponda al trabajador que no sea de confianza de más alto salario dentro de la empresa, se considerará éste salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo (artículo 127 fracción I).
- d) No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga (artículo 183 de la citada ley obrera).
- e) No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la ley (artículo 183, de la misma ley).
- f) Podrán quedar excluidos de las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo que rija en la empresa o establecimiento (artículo 184 Ley del Trabajo).

- g) El patrón podrá rescindirles la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causales justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la ley (artículo 185).
- h) Durante los conflictos de huelga de los demás trabajadores no tendrán derecho al cobro de salarios caídos, salvo que éstos le sean otorgados graciosamente por el patrón, o que sea a cargo de éste la responsabilidad del conflicto.

### **En relación con su Libertad Sindical o de Asociación Profesional**

La fracción XVI del artículo 123 del apartado “A” Constitucional estipula que “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.

A su vez, el artículo 358 de nuestra Ley Laboral establece que:

“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

Como se puede ver, en la práctica cotidiana éste precepto nunca se ha cumplido de manera rigurosa; lo anterior quiere decir que si un trabajador ingresa a un sindicato, su ingreso no es “eterno” y puede separarse del mismo cuando lo desee. Sin embargo el artículo 395 de esta misma ley establece que el patrón separará del trabajo a los miembros de los sindicatos que “renuncien” o sean



expulsados del sindicato. Por tanto, si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece por así demandarlo sus propios intereses personales, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia, se le podrá aplicar por parte del patrón la cláusula de exclusión estipulada en el artículo 395, que implica la pérdida de su trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Por otro lado, el artículo 183 en relación con el 363 del mismo ordenamiento legal determina:

Artículo 183.- “Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley”.

La primera parte de este precepto se pretendió justificar en la Exposición de Motivos de la actual Ley Federal del Trabajo de 1971, aduciendo para ello que:

“...los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios”.

La regla que se infiere de la anterior afirmación puede ser cierta, pero se han dado muchos casos en que no se justifica, ya que se coarta por una legislación reglamentaria -como lo es la Ley Laboral- su derecho de asociación profesional de los trabajadores de confianza que bien regula, como ya mencionamos, la propia Constitución Federal en su artículo 123 apartado “A” fracción XVI, de manera global para todos los trabajadores en general, sin hacer distinción alguna; es decir, una ley reglamentaria viene a limitar un derecho que la

propia Carta Magna concede a todos los trabajadores por igual, cuestión que se debería de catalogar de anticonstitucional, ya que, es un principio Constitucional (Supremacía Constitucional, artículo 133 de la misma ) que, ninguna ley puede, ni debe sobrepasar las estipulaciones contenidas en la Constitución Federal, debido a su superioridad jerárquica en relación con las demás leyes nacionales.

Evidentemente, como se desprende del precepto 183 de la Ley Laboral – antes transcrito-, a los trabajadores de confianza se les tiene limitado su derecho a formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, pero no menciona nada en relación a que puedan ellos mismos formar sus propias organizaciones sindicales de trabajadores de confianza.

En México no lo hacen por una muy buena razón: el ejercicio del Derecho de Huelga es privilegio de la mayoría de los trabajadores (artículo 451 fracción II de la Ley de Trabajo) y por una parte –siendo realistas- los trabajadores de confianza no son nunca mayoría (y no es fácil pensar que los demás trabajadores pudieran apoyarlos dadas las dificultades presumibles entre los de confianza y los de planta); además, sin el Derecho de Huelga resulta casi imposible concertar un buen Contrato Colectivo de Trabajo. Es decir, si bien es cierto que ellos pueden formar sus propios sindicatos de trabajadores de confianza, también lo es que al tratar de estallar un movimiento de huelga no lo lograrían con éxito porque, como ya se dijo, la ley exige que el movimiento de huelga sea ejercitado por la mayoría de los trabajadores, y los de confianza nunca llegan a conformar la mayoría al tener de contrapeso a los demás trabajadores de la empresa, específicamente en el recuento que se llegara hacer de los trabajadores.

### **En relación con su Representación en Organismos que se integren por los trabajadores**

Un derecho íntimamente ligado al Derecho de Sindicalización ya expuesto anteriormente, es el contenido en el artículo 359 de la propia ley, que señala: "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción", y del que, por tanto, se relega a los trabajadores de confianza, según disposición expresa del artículo 183 de la citada ley –ya visto líneas arriba- que en su parte referente cita: "Los trabajadores de confianza no podrán... ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley". Es decir, el último párrafo del artículo 183 de la ley en comento, coarta de igual forma el derecho de representatividad que tiene todo trabajador, que en un momento dado podría tener un trabajador de confianza en relación con los trabajadores de una empresa ante las comisiones mixtas, de capacitación y adiestramiento, de participación en las utilidades o disciplinarias por ejemplo. Con las nuevas reformas y adiciones en la Ley Federal del Trabajo, relativas a la capacitación y el adiestramiento, podría darse el caso que los trabajadores sindicalizados quisieran ser representados por un trabajador de confianza ante el supremo patrón, para discutir con mayor conocimiento de causa los programas de capacitación, lo que desde luego, como se puede ver, les está vedado.

### **En relación con su Participación en las Utilidades de las Empresas**

Este derecho a participar en las utilidades de las empresas se les restringe total o parcialmente a los trabajadores de confianza, según se trate de personas que representen o no al patrón, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 127 de la Ley Laboral en sus fracciones I y II, que posteriormente se analizará para una mejor comprensión del tema.

En 1962, a iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos, se reglamentó la fracción IX del artículo 123 Constitucional –actualmente vigente- para otorgar, realmente, una participación de las utilidades a todos los trabajadores en general de las empresas, sin que se limitara en dicha disposición constitucional, el derecho de los trabajadores de confianza a participar en las utilidades de las empresas.

Sin embargo, el artículo 127 en sus fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo en vigor -mismo a que hemos hecho mención anteriormente- estipula:

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

Fracción I.- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades de las empresas.

Fracción II.- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará éste salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

Por lo que respecta a la fracción primera, recordemos que el artículo 11 de la Ley Laboral determina que tanto los directores como los administradores y gerentes generales están contemplados como verdaderos trabajadores de confianza y que, nuevamente una ley reglamentaria viene a negarles por completo un derecho que es considerado de manera general para todos los trabajadores sin distinción de ninguna especie, tal y como se desprende de la fracción I del citado artículo.

Por su parte, en la fracción segunda se infiere que los trabajadores de confianza no tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas en

proporción a su salario real, es decir, de la misma forma en que lo hacen los demás trabajadores, sino tomando en consideración, si su salario es más elevado que el que percibe un trabajador sindicalizado o a falta de éste del trabajador de planta de más alto salario, se tomará como base este salario aumentado en un veinte por ciento.

Todo esto a pesar de que el artículo 123 de la misma Ley Laboral dispone actualmente que, la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera parte, **por igual entre todos los trabajadores**, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios, y la segunda, se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Este último precepto se explica –según menciona Néstor de Buen- aduciendo que con esta forma de reparto de las utilidades se evitaba que los trabajadores de confianza se llevarán la mayor parte de las mismas, por tener mejores y más altos salarios en relación con los demás trabajadores de la empresa; por lo que si el reparto se hacía atendiendo sólo al criterio de que la participación se hiciera tomándose únicamente el monto de los mismos, como se pretendía por los patrones, la participación nunca llegaría a los trabajadores de menores ingresos, que eran en realidad los que más la necesitaban.

Estamos de acuerdo con esta disposición legal al dividir en dos partes iguales las utilidades de las empresas, ya que efectivamente con esto se evita una mala distribución en la repartición en las utilidades; en lo que no coincidimos es en que se les niegue y limite por completo este derecho a los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, ya que, finalmente la Ley Laboral y la propia Constitución les da el carácter de verdaderos trabajadores, por lo que siendo trabajadores deben de gozar de la protección de las normas laborales y de los mismos derechos que todo trabajador debe tener, atento a que la Carta Magna –como ya mencionamos- no hace limitación alguna a este tipo de

trabajadores en cuanto a su derecho a participar en las utilidades de las empresas, por lo que la Legislación laboral no debe limitar dicho derecho a los trabajadores de confianza, es decir, una ley reglamentaria no puede ir más allá de la ley que la reglamenta.

### **En relación con su Estabilidad en el Empleo o Reinstalación Obligatoria**

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

Dichas fracciones, por su puesto, no se refieren para nada a los trabajadores de confianza. Sin embargo, cuando fueron reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, se estipuló en su artículo 49 que:

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

Fracción III.- Cuando se trate de trabajadores de confianza.

De esta forma, la fracción III del precepto antes citado excluye y deja sin la protección Constitucional a los trabajadores de confianza en relación con su derecho a la estabilidad en el empleo, al eximir al patrón de la obligación de reinstalar a esta clase de trabajadores, mediante el pago de una indemnización que se determina en el artículo 50 de la legislación laboral, la que por cierto, es mucho mayor a la que le corresponde a los trabajadores de confianza.

Dicho artículo 50 preceptúa lo siguiente: "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

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

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

Fracción 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”.

Con ello, y mediante el pago de la indemnización correspondiente a que hace referencia el artículo 50 de la ley en comento, se entiende que cualquier patrón está en posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo que lo une con un trabajador de confianza, sin necesidad de someterse al arbitraje de la Junta, ya que por ley está eximido el patrón de la obligación de reinstalar a esta clase de trabajadores lo cual pudiera pensarse, en esta época, no es muy ortodoxo, ya que podrían darse muchos casos en que estos trabajadores de confianza lo que desean es conservar su trabajo y no la indemnización que se les deposite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

A manera de comentario, en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, se dio un caso laboral, en que al presentar su demanda un contador general, la empresa pretendió hacer valer su derecho de excepción, esto es de indemnización, consignada en la citada fracción III del artículo 49, se resolvió que en dicho supuesto, como el trabajador había negado tener el carácter de confianza, la sola y simple afirmación patronal de que el actor era de confianza, obviamente no

bastaba, y que era necesario que se abriera un incidente para que, sin entrar al fondo del negocio, se dilucidara previamente si en realidad el trabajador era o no de confianza.

Dicha resolución dejó sentado el precedente de que si un trabajador niega ser de confianza, compete al patrón probar que sí tiene tal carácter sin que para ello le baste simplemente afirmarlo.

Ahora bien, conforme al artículo 185 de la legislación laboral, se estipula una causal más, de rescisión de la relación de trabajo, misma que sólo afecta a los trabajadores de confianza, además de las establecidas por el artículo 47 ya visto en capítulos anteriores, ya que, la pérdida de la confianza es, en caso de darse, una causal más para su despido. Señala el artículo 185: “El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causales justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47”, es decir, los trabajadores de confianza además de poder ser rescindidos de su relación laboral por las causales estipuladas en el artículo 47 destinadas para todos los trabajadores en general, también pueden ser rescindidos por la simple pérdida de la confianza que haga el patrón respecto de dichos trabajadores, lo que violenta aun más el derecho que todo trabajador tiene a su estabilidad en el empleo, ya que con esto, se les limita su derecho a dicha estabilidad por tratarse de trabajadores de confianza.

Por otro lado, en caso de que un trabajador de confianza sea despedido a causa de la pérdida de la misma (confianza), si fue promovido a ese puesto después de haber sido de planta volverá a él, salvo que haya causa justificada para su separación, según lo prescrito por el artículo 186 de la Ley Laboral que a la letra dice:



“En el caso a que se refiere el artículo anterior (artículo 185), si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación”.

La facultad rescisoria por pérdida de la confianza que tiene a su favor el patrón, como se mencionó anteriormente, no es discrecional, pues aunque no existen las reglas precisas para establecer de manera concreta los motivos que puedan determinar la pérdida de la confianza, éstos deberán ser objetivos; en última instancia, señala Néstor de Buen, tal poder estará a disposición de los Tribunales Laborales. Es decir, el patrón al despedir a un trabajador de confianza argumentando esta causa especial de rescisión laboral, tiene la obligación de justificar y comprobar la causa de su despido.

Al respecto sobre este tema que nos ocupa, se puede observar la siguiente Jurisprudencia:

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. Quinta Época: Tomo XXXIX, Pág. 2,759. R. 703/33. La Tolteca, Compañía de Cemento Portlad, S.A. 5 votos. Tomo XLI, Pág. 846. R. 43/34. Méndez Enrique. 5 votos. Tomo XLIV, Pág. 2,185. R. 6731/34. Galván Alberto. 5 votos. Tomo XLV, Pág. 5,900. R. 134/35. Galván Alberto. 5 votos. Tomo XLVI, Pág. 1,619. R. 12463/32. Dubat Enrique A. 5 votos.

## **En relación a su Recuento en las Huelgas**

Un derecho más que se les limita a los trabajadores de confianza es el relativo a ser tomados en consideración en la votación para determinar la mayoría en los movimientos de huelga, que en su caso se pudieran organizar por los trabajadores de la empresa, llamado “recuento”.

El artículo 183 de la legislación obrera visto anteriormente, en relación con el 931 de la misma Ley del Trabajo en su fracción IV, previenen que si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, no se computarán ni serán tomados en consideración los votos de los trabajadores de confianza.

Señala el artículo 931 en su parte referente que: “Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

Fracción IV.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga...”

Cabe aclarar que este supuesto se refiere al recuento en las huelgas de los trabajadores de base; en teoría puede darse el recuento como prueba en una huelga decretada por los trabajadores de confianza; sin embargo en la práctica no se da porque como recordaremos, el ejercicio del derecho de huelga es privilegio de la mayoría de los trabajadores (artículo 451 fracción II de la Ley Laboral), y los de confianza no son nunca mayoría.

Tales disposiciones de la citada ley, en nuestra opinión, nos parecen a todas luces anticonstitucionales, ya que se afectan y se violan los derechos de estos trabajadores, específicamente la garantía de audiencia contemplada en nuestra Carta Magna, sin haber sido oídos ni vencidos en juicio.

Indudablemente, el espíritu de estos dos preceptos es el excluir a los trabajadores de confianza del recuento en los movimientos de huelga, porque se presupone que dichos empleados son parciales a favor del patrón. Desde luego, esta presunción a que se hace referencia, es cada día más discutible, ya que es sabido que estos trabajadores tienen intereses personales muy diversos de los de las empresas en donde prestan sus servicios.

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

En la práctica cotidiana, el empleado de confianza ante la presencia de un movimiento de huelga se encuentra entre la espada y la pared, ya que por un lado, no es tomado en cuenta para nada en los recuentos que se hagan en los diversos movimientos de huelga de los trabajadores de base, y por el otro, se pueden ver seriamente afectados en sus salarios si la huelga se declara inexistente.

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

Por eso se afirma con gran frecuencia en el argot cotidiano entre los trabajadores que, en caso de huelga, los trabajadores de confianza tienen su corazón con la empresa, pero su estomago con el sindicato.

En términos generales, es claro que, los trabajadores de una determinada empresa ejercitan su derecho a emplazar a huelga para mejorar las condiciones

de trabajo en las que se encuentran, es decir, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, esto es, entre capital y trabajo; por lo que para nosotros, deben recontar en un movimiento de huelga todos los trabajadores que se vean afectados por la misma, sin distingos de ninguna clase. Excluir a cualquier trabajador de un recuento, cuando se le afecte su salario, es anticonstitucional en virtud de que se les niega su garantía de audiencia.

Como se mencionó antes, en los casos de huelga los trabajadores de confianza, aparte de no ser tomados en cuenta en el recuento que en su caso se haga para declarar la huelga como de existente o de inexistente, no tienen el derecho de exigir salarios caídos, por la sencilla razón de que dicho derecho es una prestación convencional acordada entre el patrón y el sindicato.

Por lo demás, nuestro Tribunal Colegiado se cubrió de gloria cuando pronunció la ejecutoria que a continuación se transcribe y en donde, a nuestro juicio, confundió el derecho de los trabajadores de confianza a recontar en una huelga ajena a ellos, con el derecho que indiscutiblemente tienen de emplazar a huelga y recontar en sus propios movimientos de huelga.

HUELGA, LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CARECEN DE DERECHO A DECLARARLA. *De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, por que así se deduce del artículo 183, que dispone que esta clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 462, fracción II (actualmente derogado), que indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que sí pueden ir a la huelga si en el momento de recontar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciéndose así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen voto en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores*

*están a favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la ley es acorde con los principios de la inspiración, porque en el artículo 9º se estatuyó quienes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los directores, representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de aquel a quien sustituyen en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección de la ley, no pueden ser considerados iguales a los demás que sí están facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que agregar, por último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en número a los que no lo son, de lo que se desprende que siempre están en minoría . Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo en revisión 207/76. Sindicato de Trabajadores de Confianza de la Empresa Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril, 16 de febrero de 1977. Mayoría de votos. Disidente: Rafael Pérez Miravete. Informe del Presidente de la Suprema Corte. 1977. Colegiados, Pág. 279.*

Finalmente estatuye el artículo 184 de la legislación obrera que "Las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo que rijan en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo Contrato Colectivo."

En otras palabras, a los trabajadores de confianza se les puede excluir, por acuerdo entre el sindicato y el empleador de los beneficios del Contrato Colectivo de Trabajo, sin embargo se debe estar a lo contemplado por el artículo 182 de la misma ley que a la letra dice: Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento."

## **5.2 PROPUESTAS**

Después de haber analizado a lo largo del presente trabajo de investigación las condiciones de trabajo en las que actualmente se encuentran los trabajadores de confianza, a los que dedica la Ley Federal del Trabajo un capítulo especial denominado "Trabajos Especiales", consideramos necesario ahora establecer de manera general algunas propuestas sobre el tema.

Para una mejor comprensión y entendimiento del tema, es necesario recordar lo estipulado por el artículo 9º de la Legislación Laboral y lo manifestado por Baltasar Cavazos, respectivamente, y que a la letra se citan:

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

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

Por su parte Baltasar Cavazos sostiene que: "Es verdaderamente lamentable que éste precepto contenga dos párrafos contradictorios; el primero que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, y contradice al segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto; por ejemplo: en una empresa existen varios contadores; si nos atenemos a lo expresado en el segundo párrafo del citado artículo, sólo sería empleado de confianza el Contador General y no sus auxiliares, lo que resulta absurdo, máxime que la primera parte del artículo determina que no es la designación que se de al puesto lo que determina la categoría de confianza del trabajador, sino la naturaleza de las funciones desempeñadas, por lo que es

indiscutible que los contadores, aunque no tengan la designación de ser “generales”, desempeñan siempre labores de confianza”.<sup>79</sup>

Lo que nos ha llevado a pensar, por un lado, que: más allá de la justa distinción entre representantes del patrón y trabajadores de confianza, apreciable solamente en sus expectativas de participar o no en las utilidades y de obligar o no al patrón en sus decisiones frente a los demás de planta, lo cierto es que la confianza no implica, necesariamente, jerarquía.

Pensamos que si realmente se quiere ayudar a los trabajadores de confianza, se les debe suprimir del Capítulo de Trabajos Especiales, para que se les apliquen íntegramente las mismas disposiciones que las relativas a los trabajadores en general, entre ellas que únicamente sean rescindidos por las causales establecidas por el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, y no por la pérdida de confianza como hasta ahora se hace; ello con el fin de que dichos trabajadores tengan una verdadera estabilidad en el empleo.

Ahora bien, de no ser posible la aplicación de la propuesta anterior de suprimir a los trabajadores de confianza del Capítulo de Trabajos Especiales; la limitación a la estabilidad en el empleo, creemos que sólo se debiera de aplicar a los trabajadores de confianza que tuvieran menos de un año prestando sus servicios para la empresa; los que tuvieran más de dicho tiempo trabajando se les debería conceder, como a los demás trabajadores, el derecho de poder ser reinstalados en su trabajo, independientemente de que el despido haya sido o no justificado, es decir, los trabajadores que tuvieran más de un año laborando para la empresa no deberían ser rescindidos por la sola pérdida de la confianza como lo contempla actualmente el artículo 185 de la Ley Laboral, sino únicamente por las causales estipuladas en su artículo 47.

---

<sup>79</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. Pág. 18.

Deducido de lo anterior, consideramos que se podría seguir limitando, como hasta ahora lo hace la ley, su incorporación a los sindicatos de los demás trabajadores porque, en última instancia, siempre habría intereses encontrados. Claro está que sería necesario revisar, respecto de ese núcleo (los trabajadores de confianza), las reglas de la huelga dejando a un lado la exigencia de que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa, pudiendo hacerlo la mayoría de los trabajadores del servicio de las actividades de confianza. Y, de la mano, la posibilidad de la huelga parcial, limitada a las actividades del grupo de los trabajadores de confianza, permitiendo las actividades generales de los demás trabajadores.

Finalmente, a nuestro criterio, la hipótesis a que hace referencia el artículo 9º en su primer párrafo de la multicitada legislación laboral, de que es la función y no el nombre lo que atribuye la condición de confianza, debe mantenerse, ya que como se explicó en diferentes ocasiones, la categoría de trabajador de confianza dependerá de la naturaleza de las funciones que realice dicho trabajador en la empresa, dejando de lado que dichas actividades tengan que ser necesariamente de carácter general; y de esta forma le seguirá correspondiendo al patrón acreditar de manera fehaciente cuándo un trabajador es o no es de confianza ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.



# “ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA QUE REGULA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Dentro de la época Prehispánica podemos determinar que si bien es cierto que nuestros antepasados trabajaban mediante la prestación de sus servicios, teniendo una organización entre los de su misma actividad mediante sus gremios, sin explotar al hombre despiadadamente; también lo es que no hay antecedentes en esta época que precisen la existencia de una relación de trabajo como tal, y por ende, tampoco se contempló la problemática de la figura jurídica del despido injustificado.

**SEGUNDA.-** En la época Colonial si bien es cierto se establecieron las Leyes de Indias con el fin de otorgar derechos a los indios trabajadores como son: la idea de la reducción de la hora de trabajo; la jornada de ocho horas; los descansos semanales; el pago del séptimo día; la protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, etc., también lo es que no se llevaron a la práctica, por lo que se puede concluir que no hubo una verdadera protección laboral para los indios trabajadores.

**TERCERA.-** En la época del México Independiente debido al documento elaborado por Don José María Morelos y Pavón en 1813, denominado “Los Sentimientos de la Nación” quedaron asentadas las bases de uno de los más importantes principios laborales, siendo éste la preferencia del trabajador mexicano en relación con el trabajador extranjero. Documento que dio base para que la Constitución de 1857 reconociera de forma más clara la relación laboral en esta época.

**CUARTA.-** Maximiliano de Habsburgo en su documento denominado “Estatuto Provisional del Imperio” de 1865, les da el derecho a los trabajadores de renunciar al trabajo, y por primera vez se habla de la renuncia al trabajo como figura jurídica sin perjuicio del trabajador.

**QUINTA.-** En la época de la Revolución Mexicana como se puede observar no se encontraron antecedentes formales respecto de una verdadera relación laboral, ya que debido a la férrea dictadura de los jefes políticos quienes tenían el poder en ese entonces, tales como: la ocupación de los mejores trabajos por los extranjeros, en donde el presidente era la única voluntad en el país del gobierno central, la inseguridad jurídica y la asfixia de la clase media ante la burguesía, provocaron que esa inquietud se manifestara en el movimiento armado del 20 de noviembre de 1910, con la llamada “Revolución Mexicana”.

**SEXTA.-** Dentro del México Moderno se destaca (con el nacimiento de la Constitución Federal de 1917 y en específico la fracción XXII del artículo 123 del texto original) el reconocimiento, por primera vez, de la figura jurídica del despido injustificado, lo que trajo como consecuencia lógica, la figura de una relación laboral de manera formal.

**SÉPTIMA.-** Desde nuestro punto de vista el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales, y a resolver los conflictos que surjan en relación a ellos, buscando la justicia social y el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.

**OCTAVA.** Hemos comentado a lo largo del presente tema de investigación que, en nuestra opinión, como nuestra Carta Magna dentro de su artículo 123, apartado “A”, que se refiere a los trabajadores en general al servicio de la iniciativa privada, no hace mención en ninguna de sus fracciones de manera concreta a los trabajadores de confianza por lo que su Ley Reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, tampoco debiese referirse a dichos trabajadores, habida cuenta de que

ninguna ley reglamentaria puede, ni debe ir más allá de la ley que reglamenta, máxime que cuando hace mención a tales trabajadores es sólo para limitarles sus derechos y discriminarlos en relación con los demás trabajadores de planta.

**NOVENA.-** Atento a lo anterior, la Ley del Trabajo al tratar en un Título Sexto a los “Trabajos Especiales” (lo que es razonable) incluye entre ellos a los de confianza (lo que no es razonable), ya que se ha considerado que, el trabajo de confianza no es un trabajo especial (como el de ferrocarriles, buques, tripulaciones aeronáuticas, trabajadores del campo, trabajadores a domicilio, en hoteles, restaurantes, etc.) sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña, es decir, que la especialidad de los trabajos deriva de la actividad que se desempeñe, no de la relación de confianza.

**DÉCIMA.-** Los trabajadores de confianza contemplados por el artículo 182 de la ley obrera, pueden acudir en defensa de sus intereses a las Juntas de Conciliación y Arbitraje con las evidentes limitaciones, en cuanto al alcance de sus pretensiones, que se han expuesto en el último capítulo.

**DÉCIMA PRIMERA.-** El artículo 123 Constitucional, que por razones obvias se supone es tutelar de los derechos de la clase trabajadora en general, no debe olvidarse en esta forma de los trabajadores de confianza, a quienes se les considera, a nuestro criterio, como de segundo plano en la Ley Laboral Mexicana, cuando debieran de tener, por lo menos, los mismos derechos que los demás trabajadores, y no hacer limitaciones a sus derechos por aquella idea de que son de confianza.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** Consideramos en nuestra opinión, que la denominación que se les da a los trabajadores de confianza ha sido empleada en nuestra legislación mexicana de manera errónea, ya que hace pensar necesariamente que los que no tengan tal carácter (de confianza) tendrían que ser

de desconfianza, debido a que dichos trabajadores no realizan actividades personales para el patrón .

**DÉCIMA TERCERA.-** La Ley Federal del Trabajo pretende hacer en su artículo 9º una clasificación de los trabajadores de confianza, que a nadie parece convencer, ya que al señalar en su primer párrafo cuales son consideradas funciones como de confianza al establecer: “la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto”, parece contradecirse con su segundo párrafo al describir algunos puestos como de confianza sólo cuando tengan carácter general.

**DÉCIMA CUARTA.-** Dentro de las causales de rescisión para los trabajadores en general que contempla la legislación obrera, pesa una causal más para los de confianza, consistente en la perdida de la misma, que haga valer un patrón respecto de su trabajador de confianza, limitándole con ese acto a dicho trabajador de confianza, su derecho a la estabilidad en el empleo, ya que lo deja en una gran inseguridad, al poder ser rescindido en cualquier momento de sus actividades laborales; y a la par, sin la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo, recibiendo a cambio, una indemnización como contra prestación, lo que no es justo, aunque en algunas ocasiones se justifique. Lo cierto es que se viola lo estipulado por la Carta Magna.

**DÉCIMA QUINTA.-** A los representantes del patrón se les limita por completo su derecho a la participación en las utilidades de las empresas donde presten sus servicios; la razón de esa disposición es que estos trabajadores de confianza (así denominados por el artículo 11), suelen tener participaciones convencionales con el patrón en las utilidades y, además que, por disfrutar de salarios más altos, y ser las utilidades parcialmente proporcionales a los salarios, absorberían una parte importante de los beneficios, con quebranto de los derechos de los demás trabajadores de planta; el único problema es que, el

mandato Constitucional no establece distinción, ni limitación alguna para tal o cual tipo de trabajador, y otorga de manera general a todos los trabajadores el derecho a participar en las utilidades de las empresas, lo que se viola por una ley reglamentaria.

**DÉCIMA SEXTA.-** La categoría de confianza no expresa necesariamente mayor jerarquía en una determinada empresa o establecimiento, por lo que, no todo trabajador que tenga un puesto importante en la empresa, es o debe ser considerado como de confianza. Dicho carácter, debe atender a la función desempeñada por el trabajador.

**DÉCIMA SÉPTIMA.-** A los trabajadores de confianza se les puede excluir, por acuerdo entre el sindicato y el empleador de los beneficios del Contrato Colectivo de Trabajo, pero en todo caso, se les tiene que respetar los derechos mínimos contemplados por la Constitución, lo que en la actualidad muchas veces se quebranta en perjuicio de los mismos.

**DÉCIMA OCTAVA.-** El derecho a no reinstalar, es un derecho patronal que implica, cuando se ejerce sin causa justificada, la responsabilidad de pagar a cambio de no reinstalar -a un trabajador de confianza-, el importe de tres meses de salarios y veinte días de salarios por cada año completo de servicios prestados.

**DÉCIMA NOVENA.-** Hablando de los trabajadores en general, los mismos no disfrutan de una protección efectiva de sus derechos humanos. No es que no los tengan; lo previsto en el artículo 123 en sus dos diferentes apartados de la Constitución y en las leyes reglamentarias, lo son sin duda; pero la tutela a través de las Comisiones de Derechos Humanos queda fuera de su alcance.

**VIGÉSIMA.-** Es un principio laboral que, todo trabajador sin excepción alguna, debe de disfrutar de los derechos mínimos Constitucionales –cuando menos-, y en consecuencia, debe aplicarse dicho principio a los de confianza.

**VIGÉSIMA PRIMERA.-** Creemos que, si realmente se desea considerar a los trabajadores de confianza en nuestra legislación de trabajo, como casos de excepción (como lo maneja actualmente la Ley Laboral), es necesario que previamente la Constitución haga referencia a ellos, ya que en su caso, ninguna ley reglamentaria puede ni debe limitar en forma alguna sus derechos de carácter laboral, como actualmente se hace, con violación a los mismos.

**VIGÉSIMA SEGUNDA.-** Por nuestra parte se puede concluir que, “trabajo de confianza” es: el que se relaciona en forma directa e inmediata con la vida misma de la empresa, con la realización de sus fines, a través del desempeño de funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, o de aquellas tareas que se relacionen con actividades personales del patrón, referidas al quehacer de la empresa o establecimiento; dejando de lado la idea de que dichas funciones tengan que ser necesariamente de carácter general, porque finalmente es la función que determina el que un servicio sea o no de confianza y no la generalidad, ni mucho menos el nombre que se le de al puesto.

**VIGÉSIMA TERCERA.-** En nuestra opinión trabajo es: toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, misma definición a que hace referencia la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º. Del mismo modo se puede entender por trabajador: toda persona física que presta su servicio, ya sea material, intelectual o mixto, a otra u otras, siendo este servicio de manera personal y subordinada.

**VIGÉSIMA CUARTA.-** A nuestro criterio se debe entender por patrón a la persona física o jurídico-colectiva, que recibe de otra u otras personas físicas, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada, mediante la contraprestación que haga de un salario, por dichos servicios prestados, a favor del trabajador.

**VIGÉSIMA QUINTA.-** Como ya ha quedado mencionado a lo largo de la presente tesis, se entiende por relación de trabajo, aquella que se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio subordinado por parte del trabajador a favor del patrón, misma que es reconocida por nuestro derecho como fuente generadora de obligaciones.

**VIGÉSIMA SEXTA.-** Los presentes tesisistas coincidimos con las definiciones que da la Ley Federal del Trabajo de Contrato Individual de trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato Ley, siendo estos, respectivamente: Contrato Individual de Trabajo es aquel mediante el cual el trabajador se obliga a realizar determinada actividad o trabajo de manera personal y subordinada, en tanto el patrón se obliga al pago de un salario en función o a consecuencia del servicio realizado; Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos; Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o todo el Territorio Nacional.

**VIGÉSIMA SÉPTIMA.-** Creemos necesario concluir que se llama despido a la rescisión hecha por el patrón, por incurrir el trabajador en una causa de rescisión imputable a él mismo; y retiro, cuando el propio trabajador decide dejar por cuenta propia el trabajo que desempeñaba para el patrón.

**VIGÉSIMA OCTAVA.-** Se debe entender por estabilidad en el empleo el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo

en que la naturaleza de la relación lo exija, o la voluntad del trabajador la establezca.

**VIGÉSIMA NOVENA.-** Se ha concluido que el Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.

**TRIGÉSIMA.-** Creemos que una de las principales características que tiene el Derecho del Trabajo es, el de ser un derecho en expansión, lo que significa que se encuentra en incesante crecimiento, esto es que en forma constante va ampliando más y más su ámbito de aplicación. Esperamos que con el uso de dicho principio laboral, la Ley Federal del Trabajo en un futuro no muy lejano, contribuya a un verdadero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.



# BIBLIOGRAFÍA

## NACIONALES:

1. ACOSTA ROMERO, Miguel. "Teoría General del Derecho Administrativo", 23ª ed, Ed. Porrúa México 1984.
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. "Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo", Ed. Porrúa, México, 1984.
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. "Manual de Derecho Administrativo del Trabajo", Ed. Porrúa, México, 1985
4. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. "Derecho Procesal del Trabajo", Ed. Trillas, México 1994.
5. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo", Ed. Cárdenas, México 1993.
6. BRICEÑO RUIZ, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo", Ed. Harla, México, 1985.
7. CABAZOS FLORES, Baltasar. "Hacia un Nuevo Derecho Laboral", 2ª ed., Ed. Trillas, México, 1985.
8. CASTOREÑA J. Jesús. "Manual del Derecho del Obrero", 6ª ed., Ed. Porrúa, México, 1984.
9. DÁVALOS, José. "Derecho del Trabajo I", Ed. Porrúa, México 1996.
10. DÁVALOS, José. "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo", Ed. Porrúa, México 1998.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo", Tomo II, 29ª ed., Ed. Porrúa, México.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. "El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo en México", Ed. Porrúa, México 1994.
13. DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho del Trabajo", 14ª ed., Ed. Porrúa, México 1980.
14. DE PINA VARA, Rafael. "Diccionario de Derecho", 20ª ed., Ed. Porrúa, México 1996.

15. GUERRERO, Euquerio. "Manual del Derecho del Trabajo", 9ª ed., Ed. Porrúa, México, 1984.
16. MORALES ITALO, Hugo. "La Estabilidad en el Empleo", Ed. Trillas, México, 1987.
17. MOTO SALAZAR, Efraín. "Elementos del Derecho", Ed. Porrúa, México, 1982.
18. OLIVERA TORO, Jorge. "Manual de Derecho Administrativo", 5ª ed., Ed. Porrúa, México 1988.
19. ROSSOMANO, Mozar Víctor. "La Estabilidad en el Trabajador, en la Empresa", Ed. UNAM. México 1988.
20. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. "Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Vol. I, México 1997.
21. TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo", 6ª ed., Ed. Porrúa, México 1981.

## **EXTRANJEROS:**

1. DE FERRARI, Francisco. "Derecho del Trabajo", Vol. II, 2ª ed, Ed. De Palma, Argentina, 1997.
2. GALLART FULCH, Alejandro. "Derecho Español del Trabajo", Ed. Labor, España, 1936.
3. GARCÍA ALONSO, Mancel. "Curso de Derecho de Trabajo", 5ª ed, Ed. Ariel, España, 1975.
4. MARTÍNEZ MORENO, Carolina. "La Relación de Trabajo Especial de Alta Dirección", Prologo de Joaquín García Murcia, Madrid, Consejo Económico y Social, 1994.
5. MELENDO SENTIS, Santiago. "Estudio de Derecho Procesal", Ed. Ejea, Argentina, 1967.
6. SAGARDOY, José Antonio. "Prontuario de Derecho del Trabajo", Madrid, Civitas, 1991.

## LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, México 2001.
2. Ley Federal del Trabajo, Ed. ISEF, México 2005.
3. Ley Federal del Trabajo Comentada, Dr. Sergio García Ramírez, Ed. "STPS", 5ª edición, México 1989.
4. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ed. Porrúa, México 2005.
5. Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de diciembre de 1991.
6. Reglamento de la Procuraduría Federal en Defensa del Trabajo, 7ª ed., 2005.
7. Código Civil del Distrito Federal, Ed. Costa, México 2005.
8. Ley Federal de la Administración Pública, Ed. Porrúa, México 2005.
9. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ed. Costa, México 2005.
10. Ley Agraria, Ed. ISEF, México 2005.

## METODOLOGÍA.

1. SELLTIZ, C., Jahoda. "Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales", Ed. Rialp, S.A. Madrid, España, 1965
2. SIERRA BRAVO. "Técnicas de investigación Social. Ejercicios y Problemas", Ed. Paraninfo. Madrid, 1976.
3. TECLA, Alfredo. "Metodología de las Ciencias Sociales", Ed. Taller Abierto, 2ª. Ed. Mimeográfica, Colección Ciencias Sociales, 1978.
4. TECLA, Alfredo. "Teoría, Métodos y Técnicas en la Investigación Social", 6ª ed., Ed. Fondo de Cultura Popular. México, DF. 1978.

5. VOLKOV, G. “Metodología para los Trabajos de Tesis de Grado, en los Institutos Pedagógicos Superiores”, Ed. Educación. Revista trimestral del Ministerio de Educación. Enero- marzo de 1977.
6. ZUBIZARRETA G., Armando. “La Aventura del Trabajo Intelectual. Como Estudiar y como Investigar”, Ed. Educativa Interamericana. Bogota, Colombia, 1969.