



14-  
96

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

---

**FACULTAD DE DERECHO**

**ANALISIS DEL ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO Y LA APLICACION DEL ARBITRAJE  
A LA JURISDICCION SOCIAL DEL TRABAJO**

**T E S I S**  
**QUE PARA OBTENER**  
**EL TITULO DE**  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A**  
**FERNANDO CABALLERO SANDOVAL**



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.

**ANALISIS DEL ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
Y LA APLICACION DEL ARBITRAJE A LA JURISDICCION SOCIAL-  
DEL TRABAJO**

**CAPITULO PRIMERO.**

**NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

- a).- Concepto del contrato de trabajo.
- b).- Naturaleza del contrato de trabajo.
- c).- Fundamentación Constitucional del -  
Contrato de Trabajo.

**CAPITULO SEGUNDO.**

**LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

- a).- Concepto de trabajador de confianza.
- b).- Clases de trabajadores de confianza.
- c).- Elementos del contrato de los trabajadores  
de confianza.
- d).- Objeto del contrato de los trabajadores de  
confianza.

**CAPITULO TERCERO.**

**CAUSALES DE RESCISION DEL CONTRATO DE LOS  
TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

- a).- Las causales generales de rescisión del  
contrato de trabajo.
- b).- Las causales de rescisión del contrato de  
los trabajadores de confianza.
  - 1).- Ley Federal del Trabajo de 1931.
  - 2).- Ley Federal del Trabajo de 1970.

**CAPITULO CUARTO.**

**ANALISIS DEL ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL-  
TRABAJO Y LA APLICACION DEL ARBITRAJE A LA JURIS  
DICCION SOCIAL DEL TRABAJO.**

- a).- El Derecho del Trabajo como parte del Dere-  
cho Social.

- b).- El artículo 123 y la justicia social.
- c).- El arbitraje en la jurisdicción social del trabajo.
- d).- Análisis y crítica del artículo 185.

**CONCLUSIONES.**

**BIBLIOGRAFIA.**

## C A P I T U L O P R I M E R O

### NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- a).- Concepto del contrato de trabajo.
- b).- Naturaleza del contrato de trabajo.
- c).- Fundamentación Constitucional del contrato de trabajo.

A).- CONCEPTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Antes de referirnos al tema que nos ocupa, es necesario analizar la forma en que se desarrollaron las relaciones de trabajo a través de la historia, en una forma breve.

El antecedente más remoto sobre la regulación existente entre el que presta un servicio y el que lo recibe fue en el Derecho Romano; dos eran las figuras jurídicas: La Locatio Conductio Operaris o arrendamiento de obra y la Locatio Conductio Operarum o arrendamiento de servicios, surgiendo más tarde una tercera forma o sea el mandato.

La diferencia que distinguía a la Locatio Conductio Operaris de la Locatio Conductio Operarum, era respecto de su objeto; el objeto de la primera de ellas es el arrendamiento de obra independientemente del tiempo y de las condiciones de trabajo que se empleaban en su ejecución; el objeto de la segunda es el arrendamiento de un servicio, existiendo la obligación para el locator de obedecer al conductor durante la prestación del servicio.

El mandato era aquel por medio del cual una persona - llamada *mandatarius* se encargaba de obrar por cuenta de otra llamada *mandator*. Distinguiéndose de la *Locatio Conductio -- Operarum*, porque no establecía ninguna relación de obediencia entre ambos contratantes, y de la *Locatio Conductio Operaris* por la naturaleza de los servicios objeto del contrato, ya que el mandato sólo comprendía servicios laborales.

Durante la Edad Media el trabajo sólo se redujo a las llamadas corporaciones y al desaparecer éstas, las relaciones entre los hombres quedaron sujetas a los principios de Libertad e Igualdad. Se declaró que todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que le conviniera, considerando a todos los hombres iguales y regulándose, por esta razón, las relaciones de trabajo por el derecho común.

Al surgir el Código de Napoleón, éste sin limitación alguna, incluyó y reglamentó bajo normas el llamado arrendamiento de obra y de industria, el trabajo de los domésticos, obreros, portadores y el contrato de obra considerando a todos ellos en un plano de igualdad, fijando las condiciones de trabajo por la libre voluntad de las partes.

Todo esto originó que todos los Códigos Civiles y la -  
Doctrina encuadraran al contrato de trabajo bajo sus disposi-  
ciones civilistas, considerándolos como un contrato de arren-  
damiento.

México no escapó a esa tendencia, regulando el contra-  
to de trabajo bajo las disposiciones de los Códigos Civiles -  
de 1870 y 1884.

La Constitución de 1857, en sus artículos 4o. y 5o. fa-  
cultó a todo individuo a dedicarse a la profesión, industria-  
o trabajo que más le conviniese y dejó en libertad a las par-  
tes para contratar según sus intereses.

Este sistema continuó hasta la revolución de 1810, dan-  
do como resultado el abandono completo de los trabajadores, y  
sólo la voluntad del patrón se impuso llegando a la exolota--  
ción inicua del más débil; al poder del más fuerte.

Al expedirse la Constitución de 1917, las conquistas-  
de los trabajadores se consagran en forma definitiva siendo-  
el artículo 123 constitucional el que establece las bases ni

nimas para legislar sobre la materia del trabajo.

La expresión "Contrato de Trabajo", no figuraba en -- los Códigos Civiles del siglo XIX que sólo legislaron sobre -- locación de servicios, de obra y mandato, siguiendo la tradi -- ción jurídico romana.

La denominación se utilizó por los economistas antes de incorporarse a la terminología jurídica. La expresión -- fue adoptada inicialmente y de modo oficial en Bélgica, por la Ley del 10 de Marzo de 1900, despues en Suiza y más adelante en Francia, donde figuró por primera vez en la Ley -- del 18 de julio de 1911 incorporada a su Código de Trabajo: al referirse a los obreros o empleados llamados al servicio militar, dispuso que su contrato de trabajo no se rescindie -- ra por tal causa, dicha expresión fue adoptada posteriormen -- te por el Código Federal Suizo de las obligaciones. (1).

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definió, en su artículo 17o. el contrato de trabajo en los siguientes términos: "Contrato Individual de Trabajo es aquél por virtud -- del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su di -- rección y dependencia, un servicio personal, mediante una -

retribución convenida.

En seguida mencionamos algunas definiciones o conceptos que los autores han vertido sobre el contrato de trabajo:

Contrato Individual de Trabajo "Es la convención por la cual una persona por un salario, se subordina a otra para prestarle servicios personales. (2).

Es aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y de carácter económico y por el -- cual una de las partes da una remuneración o recompensa a -- cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o di-- rección de la actividad profesional de otro. (3)

En el plano del Derecho positivo, Lotmar considera -- que "Es aquél por el cual una persona (trabajador) se obliga respecto de otra (patrón) a trabajar durante un tiempo deter-- minado, o a ejecutar alguna obra mediante precio. (4)

En la doctrina francesa, Rouast, define este contrato como "una convención por la cual una persona pone su activi-

dad profesional a disposición de otra, de modo que trabaje - bajo la dirección de ésta y para su provecho mediante una re - muneración llamada salario. (5)

En la doctrina italiana D'Eufemia, define al contrato individual del trabajo como "un contrato de Derecho Privado - por el cual uno se obliga mediante compensación a prestacio - nes del trabajo al servicio de otro. (6)

En la misma doctrina De Litala, considera en general - que, "es el acuerdo entre aquél que presta el trabajo y aquél que lo recibe y dirigido a constituir un vínculo jurídico -- que consiste para el primero en la obligación de trabajar y - para el segundo la obligación de pagar la merced. (7)

Para el maestro Mario de la Cueva "es aquél por el -- cual una persona mediante el pago de la retribución corres - pondiente subordina su fuerza de trabajo al servicio de los - fines de la empresa. (8)

Al respecto nos dice el gran estudioso del Derecho So - cial Dr. Alberto Truaba Urbina: "En el artículo 123 de nues - tra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin -

tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado de carácter social en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. En consecuencia, la teoría del contrato del trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios del derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes suplen la autonomía de la voluntad. El contrato del trabajo es un *genus novum* en la ciencia jurídico-social de nuestro tiempo. (9)

El concepto que nos da la nueva Ley Federal del Trabajo en el segundo párrafo del artículo 20o. es el siguiente: - "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, mediante el pago de un salario.

De esta definición desprendemos los siguientes elementos:

a).- Patrón,

- b).- trabajador,
- c).- prestación de un servicio personal,
- d).- subordinación y
- e).- salario.

Trabajador. La ley Laboral en su artículo 8o. establece que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

El hecho de la prestación de un servicio personal, -- puede darse sin la formalidad del contrato propiamente; hecha la aplicación de una aptitud cualquiera, subordinada al servicio de otra, convierte en trabajador a la persona que - lo desempeña.

Patrón. El artículo 10o. de nuestra Ley Laboral vigente preceptda que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, y en su último párrafo establece: "Si el trabajador, conforme a lo pacto o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de acuél, lo será también de éstos.

Artículo 11o. que a la letra dice: "Los directores ad ministradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto los obliga en sus relaciones con los trabajadores.

También citamos el artículo 12o. que a la letra dice: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Prestación de un servicio personal. La prestación de un servicio, establecida en el artículo 10o. debe ser efectuada en forma personal. En efecto, el trabajador que tiene conocimiento de su capacidad laboral, debe personalmente com prometer su aportación en razón de que asume la responsabili dad de una jornada y de que por ella obtiene la seguridad de un salario. Conmutativamente sería absurdo comprometerse en este aspecto a través de un tercero.

Subordinación. La mayoría de los autores, Brun y Galland, entre otros, opinan que éste es un elemento que hace posible diferenciar el contrato individual de trabajo con otro tipo de contratos, este concepto lleva implícitos dos

elementos: Dirección y Dependencia.

Se dice que la Dirección se refiere a la facultad del patrón para ordenar qué trabajo debe hacerse y cómo realizarlo, y que la Dependencia tiene un sentido económico puesto - que a través del salario el trabajador depende del patrón.

Estos razonamientos no son correctos del todo, pues - un individuo puede prestar servicios a distintos patrones y la dependencia económica no podría atribuirse a uno de ellos; salvo para los efectos fiscales, cuando el trabajador manifiesta el pago de sus impuestos, tampoco puede tratarse de - la dirección solamente, ya que el patrón no es un mero maestro, sino que necesita que el obrero quede sujeto a su autoridad.

Salario. Probablemente este elemento sea el más importante del contrato de trabajo, el que es fuente y origen de todas las complicaciones; el que constituye el eje de las relaciones obrero-patronales y de cuyo estudio y regulación no se puede decir que se haya establecido una regla definitiva y práctica.

El artículo 82 nos dice: "Salario es la retribución - que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

De manera que podríamos considerar que todo lo que -- aporta de su esfuerzo personal el trabajador es servicio, pa- ra el patrón es trabajo. Igualmente, todo cuanto recibe el - trabajador del patrón, es salario: sin embargo la Suprema -- Corte ha sostenido que no puede estimarse como salario el -- uso de la habitación concedida a una persona para el desempe ño de su cargo de portero, porque dicho uso no es el precio- de su trabajo, sino un requisito para que pueda realizarlo:- pero puede considerarse como tal cuando en la habitación al- berga a sus familiares.

Respecto de la cuantía del mismo, se han hecho gran- des especulaciones, llegándose a decir que es la estrictamen- te necesaria para vivir.

Nuestro artículo 90 sostiene al respecto: "Salario mí nimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el -- trabajador por los servicios prestados en una jornada de tra- bajo. El Salario mínimo deberá ser suficiente para satisfa-- cer las necesidades normales de un jefe de familia en el or- den material, social y cultural, y para proveer a la educa-- ción obligatoria de los hijos."

### B).- NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Desde la época misma en que aparece esta nueva institución se advierte que, la naturaleza del vínculo establecido -- por un contrato entre trabajadores y patrono, no se origina -- por una auténtica manifestación de voluntad de las partes; -- ya conocemos que Carlos Hall sostenía que no puede haber manifestación de la voluntad donde el dilema para el trabajador -- es aceptar las condiciones del capitalista o morir de hambre. (10) Situación de desigualdad que ahonda la delimitación de las clases sociales entre poseedores y desposeídos. creadora de las luchas sociales que originan el conjunto de instituciones que integran, a través del tiempo, el Derecho del Trabajo.

Al abordar el tema de la naturaleza del contrato de -- trabajo, o bien sobre la naturaleza del vínculo jurídico que se establece entre el trabajador, prestador del servicio y su patrono, quien recibe el servicio prestado, fue planteado desde la aparición misma del contrato de trabajo; sólo que ahora, después de que se ha especulado demasiado sobre él, por -- los estudiosos del Derecho, se advierten tres direcciones -- doctrinales que señalan las tendencias acerca del problema, a -- saber:

1).- La que pretende buscar aún acomodo al contrato de trabajo, dentro de los viejos cuadros contractuales;

2).- La que propone una figura contractual sui generis, apartando al contrato de trabajo de los cuadros tradicionales;

3).- La que niega que, en tal vínculo jurídico exista un contrato de trabajo.

La tesis que sostiene aún analogía entre el contrato de trabajo y alguno de los contratos regulados por el Derecho Civil, es anacrónica y se considera superada, en virtud de -- que al contrato de trabajo le distingue de los demás contratos peculiaridades específicas que le dan una sustantividad propia.

Las otras dos posiciones doctrinales rechazan la idea de que se siga considerando al contrato de trabajo como una institución perteneciente al Derecho Civil. Hay autores que sostienen que en el contrato de trabajo se encuentran notas generales, de las que pueden participar los demás contratos, tales como: el ser oneroso, personal sinalagmático, consensual y conmutativo; y las especiales que lo distinguen de los

demás contratos. Estas notas son:

a).- La del carácter institucional de las relaciones laborales;

b).- La del principio pro operari, consecuencia del moderno espíritu de protección y tutela del trabajador; v,

c).- La de las limitaciones secundum y extra legem a la autonomía de la voluntad. (II) Dice Eugenio Pérez Botija: "Cada una de estas notas justifica de por sí la afirmación de la naturaleza sui generis del contrato de trabajo". (12)

Otros autores, pretendieron crear un concepto novedoso, niegan la existencia del contrato de trabajo y pretenden explicar la prestación de servicios como una situación de hecho en que la voluntad de las partes no se le considera necesaria para que tenga nacimiento el vínculo jurídico entre -- trabajador y patrono. Esta postura es la que sostiene la teoría de la relación de trabajo.

Los creadores de esta teoría, juristas principalmente alemanes, han regresado a la tesis contractual y han considerado al contrato de trabajo como la base necesaria de la que

se derivan derechos y deberes contenidos en él. (13)

La tesis de la relación de trabajo justificó su existencia en la época del nacional socialismo, tomando en cuenta al alto grado de intervención del Estado, tanto en la producción como en el trabajo. "... ello fue determinante para que se estimase que, en vista de que las condiciones de trabajo ya se encontraban prefijadas, con fines proteccionistas hacia el prestador de servicios; la voluntad de las partes - resulta intrascendente para establecer las bases sobre las cuales se prestara el servicio". (14)

Pero hay que decir que, aún dentro del nacional socialismo en que se encontraban prefijadas colectivamente las -- condiciones de trabajo, la prestación de servicios no constituyó una situación puramente de facto, sino que en alguna intervino, tanto de parte del trabajador como del patrón, una-manifestación de voluntad, integradoras del vínculo jurídico establecido entre ellos.

Esta teoría de la relación de trabajo ha adquirido, - dice el maestro Sánchez Alvarado : "... carta de ciudadanía tan fácilmente en diversos países, ... a pesar de la resistencia de algunos autores, la gran mayoría sin base, razón o justificación alguna, la defienden , la hacen suya e inclusi

ve, la presentan de tal manera en sus obras que hasta en algunas ocasiones se les llega a atribuir una paternidad que no les corresponde" . (15), lo que ha hecho que forme parte de las leyes laborales de algunos países, dentro de los cuales - esta México. La Ley Federal del Trabajo la incluye en sus normas, al lado del contrato de trabajo que ha sido en nuestro país base de la legislación de trabajo.

Se puede concluir que el vínculo jurídico que se establece entre el trabajador y patrono goza de entera autonomía frente a los contratos que norman el Derecho Civil, tanto porque ninguna de las figuras civiles a las que se ha querido -- asimilar es capaz de explicarlo, al mismo tiempo, por estar - regido, el contrato de trabajo por una legislación que ha alcanzado plena autonomía.

En México, desde 1917 su legislación laboral ha tenido como institución fundamental el contrato de trabajo. Así quedó asentado a partir de la promulgación de la Constitución vigente, que en su artículo 123 hizo mención al contrato de trabajo, y con posterioridad, en la legislación de los Estados - que reglamentaron el artículo 123, las cuales estuvieron vigentes hasta que apareció la Ley Federal del Trabajo de 1931, esto se desprende del estudio minucioso que sobre el tema ha realizado el maestro Sánchez Alvarado. (16)

Encontramos, guiados por el mismo estudio referido, - que en la propia Ley Federal del Trabajo de 1931 el contrato de trabajo fue el basamento del Derecho del Trabajo en las - relaciones individuales .

Actualmente, en la Ley Federal del Trabajo, se ha determinado hacer una mezcla con el contrato de trabajo y la - relación de trabajo, así lo explica en su exposición de motivos la propia Ley Laboral vigente; se menciona que: "... no corresponde a la Ley decidir las controversias doctrina- - - les ... ", tomo como base la idea de la relación de trabajo, y la define como: "... la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario independientemante del acto que le dé origen". Señala asimismo, que acepta - la idea del contrato, el que señala: "... como uno de los actos, en ocasiones indispensables , que puede dar nacimiento a la relación de trabajo".

De esta manera los autores que defienden en México la teoría de la relación de trabajo logran imponer sus ideas -- que empezaron a introducir desde 1962 al reformarse la Ley - Federal de Trabajo de 1931; sin embargo, aún cuando ha quedado aceptada la teoría de la relación de trabajo en la Ley Laboral vigente, y se ha tomado en cuenta que el contrato es -

el acto, "en ocasiones indispensable" para generar derechos y deberes, sigue siendo válida la crítica que se había formulado a esta mezcla de teorías, por el maestro Alfredo Sánchez Alvarado, toda vez que la terminología no es propia, - pues, no se puede ignorar, dice el citado maestro: "... que sólo pueden rescindirse los contratos; que una relación puede terminarse, disolverse, concluirse, extinguirse, etc. PERO NUNCA RESCINDIRSE". (17)

Se acepta asimismo, por otra parte, que no son teorías, sino que se complementan; el maestro Alberto Trueba Urbina dice, en su comentario que hace al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que "... se identifican contrato individual de trabajo y relación de trabajo, de manera que para los efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza -- con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otro caso siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores". (18)

Discrepamos de la opinión del maestro Trueba Urbina en su comentario al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la prestación de servicios, se puede decir: prolonga la vida del contrato de trabajo, pues, lo que da vida

al contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades, va sea -  
expreso o tácito.

Cuando el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo -  
dispone que, debe entenderse por relación de trabajo -----  
"... cualquiera que sea el acto que le dé origen, la presta-  
ción de un trabajo personal subordinado a una persona, me- -  
diante el pago de un salario", pensamos que se refiere al ac-  
to como manifestación de voluntad de las partes, expreso o -  
tácito; pero al fin hecho humano al que la ciencia jurídica-  
prefiere llamar acto. La lectura del artículo 31 de la Ley-  
Laboral vigente, nos confirma esta idea cuando ordena que: -  
"Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo ex--  
presamente pactado y a las consecuencias que sean conformes--  
a las normas de trabajo... "; éste nos conduce a seguir afir-  
mando que la base de nuestra legislación laboral es el con-  
trato de trabajo independientemente que se haya expresado en  
la exposición de motivos: "... tomar como base la idea de la  
relación de trabajo..."

El propósito de la legislación puede calificarse de -  
loable cuando se manifiesta que "... el derecho del trabajo-  
se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y - -  
asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para

su aplicación el hecho de la prestación del servicio..." -- Sin embargo, es presupuesto fundamental el acuerdo de voluntades, pues debemos tomar en cuenta que en un sistema jurídico como el nuestro en que: "Nadie podrá ser obligado a -- prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento..." de aquí que sea relevante el -- acuerdo de voluntades, y en este caso no se trata de una excepción. Se desprende claramente de la norma fundamental -- que la voluntad es preponderante para la existencia del -- vínculo que une al que presta un servicio personal y el que lo recibe.

C).- FUNDAMENTACION CONSTITUCIONAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Es el artículo Constitucional, quien consagra la base y el fundamento del contrato de trabajo, al expresar el citado artículo en su primera parte: "El congreso de la -- Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre trabajo, las cuales regirán:

A).- Entre los obreros, jornaleros , empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, TODO CONTRATO DE TRABAJO, continúa haciéndose mención del contrato de trabajo, como es de verse, a lo largo del precepto Constitucio

hai, como lo son en las fracciones: XXI, XXII, XXVI, XXVII inciso g, XXXI.

México fue el primer Estado que incluyó en su Constitución las garantías sociales, rompiendo el molde tradicionalista de la estructuración de la Constitución de un País, - pues sin ceñirse a los capítulos de garantías individuales - y de organización del Estado, agregó el artículo 123 en el - que se contiene lo que a los ojos del constituyente deberían ser los mínimos de protección que debía gozar un trabajador-mexicano.

El propósito del constituyente fue erigir las bases - para una reglamentación posterior que armonizara los dos factores de la producción: capital y trabajo.

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

El 10. de Diciembre de 1916, se instaló en la Ciudad de Querétaro el Congreso Constituyente convocado por don Venustiano Carranza, cuyos trabajos culminarían con la promulgación de la Constitución de 1917.

El proyecto de Constitución presentado por el Jefe de la Nación al que se dió lectura en la sesión del día 6 del mismo mes, y en su estructura seguía el molde clásico de una Constitución Federal y democrática sustituyendo el apartado de los Derechos del Hombre por el título de Garantías Individuales; pudiéndose afirmar que el proyecto presentado originalmente, no contenía innovaciones de trascendencia en relación a la Constitución de 1857, ya que sólo consignaba adiciones, las que correspondían a los artículos quinto y setenta y tres, fracción X; y que al discutirse, particularmente el artículo quinto, surgió la inquietud en la mayoría de los diputados constituyentes, de incluir dentro de la Constitución una reglamentación de trabajo.

El párrafo final del artículo quinto decía:

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

Y la fracción X del artículo 73 disponía: "El Congreso tiene facultad: "... para legislar en toda la República sobre miseria, comercio, instituciones de crédito y trabajo".

Por su parte la diputación de Yucatán que ya traía la experiencia obtenida en aquella península, derivada de las leyes laborales que dió Alvarado, presentó también una iniciativa de reformas por conducto del diputado Héctor Victoria trabajador ferroviario de aquel Estado y cuyo discurso unificó el criterio del Congreso, sobre la idea de que se elevaran a la categoría de garantía Constitucional, los derechos de los trabajadores. En su discurso Victoria dijo: "Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo quinto en la forma que lo presenta la comisión, así como con el proyecto del C. Primer Jefe, porque en ninguno de los dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece. En consecuencia, soy de parecer -- que el artículo quinto deber ser adicionado, es decir, debe ser rechazado el dictamen para que vuelva a estudio de la comisión y dictamine sobre las bases constitucionales -- acerca de las cuales los Estados deben legislar en materia de trabajo. Por consiguiente, el artículo quinto a discusión, en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislar en materia de trabajo, entre otros, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso -- semanario; higienización de talleres, fábricas, de minas, -- convenios industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y a

los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc. (19)

Ya para entonces el diputado Heriberto Jara en elocuenta intervención, había hecho una crítica al concepto formal de constitución diciendo: "... los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación probablemente hasta encontrarán ridícula esta proposición: ¿Cómo va a consignarse en una constitución la jornada máxima de 8 horas al día?; eso, según ellos, es imposible, eso según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente esa tendencia, esa teoría, - ¿qué es lo que ha hecho? que nuestra Constitución, (20) -- tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llaman los señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano, porque faltó esa reglamentación, -- porque jamás se hizo... de ahí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna hayan quedado como reliquias históricas".

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

No parece en principio que hubiera tenido Carranza la idea de incluir en la Constitución, un título sobre el trabajo. Tenía la intención de promulgar una ley sobre esta materia que remediara el malestar social: pero, como ya apuntamos, la idea de transformar el Derecho del Trabajo en garantía Constitucional surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien llegó a esa conclusión por los resultados obtenidos en su Estado con la Ley Alvarado.

La Comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo quinto, incluyó en él, el principio de la jornada máxima de 8 horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó como obligatorio el descanso semanal.

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

En otra parte de su discurso Manjarrez hizo ver la -  
 conveniencia de que se dedicara un capítulo de la Constitu-  
 ción a las cuestiones de trabajo, pues argumentó que por -  
 ser muchos los puntos que deberían tratarse, resultaba im-  
 posible que quedaran comprendidos en el artículo quinto, -  
 por lo que propuso que la comisión de estudio presentara -  
 un proyecto que comprendiera todo un título de la Constitu-  
 ción a la materia de trabajo.

Con palabras y pensamientos encendidos de pasión y --  
 con discursos plenos de sinceridad, brillantez y serenidad  
 fueron tomando la palabra uno a uno de los más ilustres --  
 constituyentes, tales como Cayetano Andrade, Ruben Martí,-  
 Dionisio Zavala, Jorge Bond Bersen, David Pastrana, Jose--  
 fat Márquez, Porfirio del Castillo, Luis F. Martínez, Al--  
 fonso Cravioto, Luis G. Monzón, José Natividad Macías, - -  
 Francisco J. Mújica, y muchos más: todos ellos con el sen-  
 timiento más noble y puro: la reivindicación del trabaja--  
 dor mexicano.

Así fue como en la sesión del 28 de Diciembre tomó la  
 palabra el C. Lic. José Natividad Macías para presentar, -  
 en nombre de Carranza, un proyecto de bases sobre trabajo-  
 que con ligeras modificaciones se transformó en el artícu-  
 lo 123 de la Constitución, título VI y que lleva por rubro  
 DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL.

La teoría del artículo 123, tal como lo expone el maestro Trueba Urbina, es en el sentido de que el mencionado -- precepto "... protege no sólo el trabajo económico el que se realiza en el campo de producción económica, sino el trabajo en general, el de los empleados comerciales, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, deportistas -- técnicos, etc. La grandiosidad del Derecho Mexicano del Trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos -- los que prestan un servicio o viven de su trabajo; consigna derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora, que al ser ejercidos por ésta no sólo transforman -- las estructuras económicas socializando los bienes de la -- producción, sino impondrá las bases para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres, al amparo del humanismo proletario que se deriva del mencionado precepto social.

Los nuevos estudios sociales transformarán al Estado -- Moderno partiendo en dos: "El Estado propiamente político, -- con funciones públicas y sociales inherentes al Estado burgués, y el Estado de Derecho Social, con atribuciones exclusivamente sociales proveniente del artículo 123". (21)

Más adelante agrega el autor de la Teoría Integral, -- que "En general todas las disposiciones sociales del artículo

lo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora.

El artículo 123 nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico, cuanto del trabajo en general, aplicable, por supuesto, a toda persona humana que presta a - - otra un servicio personal, cualquiera que sea el servicio.

No ocurrió con nuestro precepto laboral como en otros países en que el derecho del trabajo originariamente era la ley tuitiva del obrero industrial para extenderse después a otros trabajadores. Por ésto se habla de tránsito del derecho industrial al derecho del trabajo y de éste al derecho de la actividad profesional, así como también de su universalización y de su absorción por el derecho de seguridad social. El Derecho Mexicano del Trabajo, en su contenido, no sólo es un estatuto fundamental de lucha contra el capitalismo, sino contra el imperialismo y colonialismo interno y regional. (22)

## CITAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- Contrato de Trabajo, Guillermo Cabanellas, págs. 32 y-33 vol. I. Editorial Omeba, Buenos Aires Argentina.
- 2.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo Alfredo-Alvarado, pág. 327, Vol. I. Editorial O. A. de T., México 1967.
- 3.- Sánchez Alvarado Alfredo. Obra citada pág. 42, Vol. I.
- 4.- Lotmar citado por Idem págs. 42 y 43 Vol. I.
- 5.- Rouast citado por Idem págs. 42 y 43 Vol. I.
- 6.- Apud ibid pág. 42, 43.
- 7.- Apud ibid págs. 42, 43.
- 8.- Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva Vol. I-Editorial Porrúa S. A. México, D. F. 1970.
- 9.- Nuevo Derecho del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, pág.-277, Editorial Porrúa, S. A. México, D. F. 1972.
- 10.- Historia General del Socialismo y de las Luchas Socia--les, Beer, Max. Tomo II, pág. 34. Márquez Editor, Méxi--co, 1940.
- 11.- Derecho del Trabajo, Pérez Botija Eugenio, Sexta Edi--ción Tecnos, S. A. Madrid, 1960, pág. 123.
- 12.- Pérez Botija, Eugenio, Idem pág. 124.
- 13.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Sánchez-Alvarado Alfredo, México 1967, Primer Tomo pág. 307.
- 14.- Sánchez Alvarado Alfredo, Obra citada pág. 329.
- 15.- Sánchez Alvarado Alfredo, Idem pág. 328.

- 16.- Sánchez Alvarado Alfredo. Obra citada págs. 308 y - -  
sig.
- 17.- Sánchez Alvarado Alfredo. Obra citada, pág. 319.
- 18.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Trueba Urbina. Alberto-  
y Jorge Trueba Barrera. 7a. Edición Editorial Porrúa,  
S. P. 1971, pág. 28.
- 19.- Diario de Debates del Constituyente Primer Tomo.
- 20.- Se refería a la Constitución de 1857.
- 21.- Ob. cit. pág. 108.
- 22.- Ob. Cit. Pág. 118 y 119.

**C A P I T U L O   E S T A D O   C****LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

- a).- Concepto de trabajador de confianza.
- b).- Clases de trabajadores de confianza.
- c).- Elementos del contrato de los trabajadores de confianza.
- d).- Objeto del contrato de los trabajadores de confianza.

## A).- CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.

No hay un criterio preciso o determinado de lo que es un trabajador de confianza, siendo así lo consideramos como un concepto genérico que para determinarlo depende de las necesidades de cada empresa o negociación.

El concepto de trabajador de confianza, constituye el producto resultante de diversos factores entre los que han de considerarse los de existencia de la empresa, sus intereses, su éxito, las relaciones armónicas entre sus trabajadores, etc. Esta categoría se les da a los trabajadores que tienen en sus manos la responsabilidad de la negociación en razón de su habilidad y honradez, a los directores, a los encargados de supervisar todas las labores, a los encargados de vigilancia, etc. Dentro de este grupo especial de trabajadores, se incluye a los que contrata el patrón para desarrollar actividades propias de él, -- las que tienen un desarrollo secreto y que en caso de divulgarse pudiera comprometer en forma dañina a la empresa, hasta haciéndola fracasar en una forma económica.

Se trata, en tales casos, de que se cumplan actividades en las que debe ponerse una estricta y severa confi--

dencialidad en los intereses de la empresa por parte de --  
los que intervienen en ella.

En la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal -  
del Trabajo, con relación al concepto de trabajador de confianza se dijo: "... el concepto de trabajador de confianza tiene una gran importancia para la administración de --  
las empresas; por esta razón y considerando la imprecisión que existe en la legislación vigente, se analizaron los --  
dos sistemas que han sido propuestos por la doctrina: consistente el primero en el señalamiento de los trabajadores de confianza típicos, colocando una fracción final en la -  
enumeración que se hiciera, permitiendo considerar como --  
trabajadores de confianza a los que tuvieren características semejantes a la de los contemplados en el precepto restrictivo.

En el anteproyecto que se entregó a los trabajadores-  
y a los empresarios se adoptó tentativamente esa solución,  
pero en las pláticas que se tuvieron con los sectores interesados se observó que los trabajadores además de reducir-  
las fracciones del respectivo artículo, rechazaban la idea  
de una fracción final que pudiera aplicarse analógicamente.  
En cambio, los empresarios querían que se ampliara la lista.  
Después de ese cambio de impresiones se llegó a la conclu-

sión de que una enumeración limitativa podría dejar fuera de ellas situaciones que debieran considerarse, así como también que era imposible prever las nuevas situaciones que se presentaran; y una enumeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una extensión inconveniente de la categoría de trabajador de confianza. Ante la divergencia de opiniones de los sectores trabajo y capital, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general, a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes: los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de la empresa; con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección administrativa y vigilancia generales; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente, interpretados por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primero la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; segundo, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón.

El maestro Mario de la Cueva da una definición del concepto de empleado de confianza en función de las necesidades y del interés de cada empresa y hace notar, que es necesario que sea un criterio genérico, pues no es posible una enumeración limitada; será en relación con cada empresa que pueda utilizarse y así manifiesta: "Ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, debe hablarse de empleados de confianza" . (1)

Continúa el maestro de la Cueva "Serán, pues, y desde luego, las personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradez queda confiada. Directores y administradores, encargados de supervisar todas las labores, puestos superiores de vigilancia, vigilancia general de los establecimientos, encargados de mantener el orden, etc.; y además un grupo de empleados en trabajos personales del patrono, determinado por las necesidades múltiples de una empresa que, en ocasiones, obligan a mantener en absoluto secreto determinadas cuestiones, así por ejemplo.

Instrucciones dadas por el consejo de administración al gerente con motivo de un concurso que se avecine con - - otra empresa competidora y cuya divulgación podría traer el fracaso del negocio; serían, pues las personas encargadas - de transmitir esas órdenes, los taquimecanógrafos que llevan la correspondencia secreta, grupo que necesita gozar de la confianza del patrono en lo que concierne a su discreción y celo.

El maestro Castorena define al trabajador de confianza en los siguientes términos: "Trabajador de Confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de - sus negocios y los enviste total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización". (2)

El maestro Trueba Urbina nos dice al respecto: "En general son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general y que por lo mismo comprenden a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en la fábrica, en departamentos u - -

oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo noveno de la Ley, a no ser que se trate de trabajadores que realicen trabajos personales o íntimos del patrón, en consecuencia, las condiciones de trabajo y las normas de reglamentación especial, en ningún caso priva a los trabajadores de confianza de los derechos -- que en su favor concede la Ley, incluyendo prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas establecidas en la legislación laboral. (3)

#### B).- CLASES DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Tomando en cuenta la clasificación que de las funciones de confianza nos da el artículo noveno de nuestra Ley, podemos clasificar a su vez los diferentes tipos de trabajadores de -- confianza que son los siguientes:

- 1.- Empleados de confianza en trabajos de dirección,
- 2.- En trabajos de vigilancia,
- 3.- En trabajos de fiscalización,
- 4.- En trabajos de inspección, y

5.- Los empleados en trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Los cuatro primeros son acuéfilos que por la naturaleza especial de los servicios que proporcionan, tienen atribuciones que por substitución ejercen en nombre del patrón a quien representan. Y los últimos, o sean, los trabajadores de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa, son aquellas personas que por el carácter confidencial de los servicios que prestan, puedan ser considerados como adictos al interés lucrativo que representa el patrón y guardan con él una estrecha relación como puede ser el caso de su secretario o de su chofer.

El maestro Trueba Urbina nos proporciona una clasificación de trabajadores de confianza, y al hacerlo nos dice: "En cuanto a la naturaleza de los trabajadores de confianza (4) - debe hacerse esta clasificación:

1.- Altos empleados, gerentes, directores, administradores y representantes y,

2.- Los propiamente hablando trabajadores de confianza, en razón de sus funciones, esto es, para que tengan ese carácter

ter se requiere que ejerzan actividades generales de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento; de manera que no debe confundirse por ejemplo la vigilancia de la empresa con la de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cu yos casos no son trabajadores de confianza los que prestan - - esos servicios.

Como es de verse el maestro Trueba, identifica a los -- trabajadores de confianza, con los altos empleados o sea, cuanto a unos como a otros los considera trabajadores de con- - fianza y muy claramente lo expresa en su comentario al artículo once de nuestra Ley.

Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados re presentantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus re laciones con los demás trabajadores.

Y comentando el citado precepto, el maestro Trueba dice al respecto: "Estos trabajadores son los altos empleados de los patrones, los llamados de cuello alto y por consiguiente los - auténticos empleados de confianza. Los otros empleados no tie-

nen esta característica, sino las que señala en general el artículo noveno".

De acuerdo con la clasificación de los trabajadores de confianza, anteriormente vista, conciuimos explicando que los aitos empleados, o sean los gerentes, administradores, directores y representantes, son aquéllos que por la índole del trabajo que desempeñan, ejercen funciones directivas o administrativas en nombre del patrón, es decir personas que por su carácter legal pueden substituir a la persona física o moral a -- quien representan y obligan a ésta en sus relaciones con los demás trabajadores.

C).- ELEMENTOS DEL CONTRATO DE LOS TPABAJADORES DE CONFIANZA.

Empezaremos por analizar los elementos generales de los contratos y para ello nos remontaremos primero al Derecho Romano, en el cual vemos que además de las condiciones de validez especiales a cada contrato, hay unos elementos que les son comunes, y que son esenciales a su existencia.

Estos elementos Son:

1.- El consentimiento de las partes;

2.- Su capacidad, y

3.- Un objeto válido.

Al referirse en su obra Eugene Petít sobre el consentimiento de las partes nos dice al respecto:

"El consentimiento es el acuerdo de dos o varias personas que se entienden para producir un efecto jurídico determinado; es este acuerdo el que forma la convención. Base de todo contrato.

Para que haya contrato es preciso que haya acuerdo, y - que el consentimiento emane de todas las partes contratantes.- Nadie se obliga por su sola voluntad. El ofrecimiento hecho -- por él que consiente en contratar una obligación no le afecta de ninguna manera, mientras no haya acuerdo de voluntades; pollicitación, promesa hecha pero no aceptada aún, que no engendra ninguna obligación. No se sabría si hay un consentimiento de parte de una persona que no tiene voluntad; así, el loco, - el infante, no pueden contratar, no hay tampoco consentimiento

cuando las partes han cometido un error tal que en realidad - no estén de acuerdo sobre la obligación que han querido con-- tratar.

Anora bien, los romanos consideraron con razón que el error es exclusivo del consentimiento en los casos siguientes:

a).- Cuando las partes se engañan sobre la naturaleza del contrato. Por ejemplo; uno cree entregar cierta suma en depósito ; la otra cree que la recibe a título de préstamo. - No hay un depósito ni mutuo porque no hay acuerdo ni para uno ni para otro de esos contratos;

b).- Cuando las partes no se entienden sobre el objeto mismo del contrato. Así en una venta de esclavos, el comprador cree que se trata de Stico, mientras que el vendedor cree vender a Pánfilo; la venta es nula, porque no hay acuerdo entre las personas que han querido contratar. Estos principios son verdaderos, sea el contrato de buena fe o de Derecho - -- stricto". (5)

En cuanto al inciso b), se puede decir que en nuestro País no existe la esclavitud en el desempeño de cualquier trau

bajo, por más humildes que sean las labores, y menos aún, la venta de esclavos, gracias a la labor de los próceres de la Independencia, que han dado la Patria y que consagraron su pensamiento en nuestra Carta Magna en su artículo segundo que a la letra dice: "Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al Territorio Nacional alcanzarán, por ese sólo hecho, su Libertad y la protección de las Leyes".

Continúa diciendo Petit sobre la capacidad de las partes: "Para que un contrato sea válido es preciso que esté hecho entre personas capaces. No debe confundirse la incapacidad con la imposibilidad de consentir. El loco y el infante no pueden contratar, porque no tienen voluntad y porque no pueden consentir. Los incapaces, por el contrario, gozan de su libre albedrío, y pueden manifestar seriamente su voluntad; pero el Derecho Civil, por razones diversas, anula su consentimiento. La capacidad es, pues, la regla; la incapacidad es la excepción, no existe sino en la medida en que es pronunciada por el Derecho. Hay incapacidades especiales en ciertos contratos. No hablaremos aquí más que de las incapacidades generales. Unas alcanzan a las personas libres, y tienen por causa, lo más frecuentemente, la protección del incapaz; son las

que derivan de la falta de edad, de la prodigalidad y del sexo. Las otras se refieren a los esclavos.

1.- Incapacidades que resultan de la falta de edad:

a).- De los impúberos: el impúbero, salido de la infancia es sui juris, o sometido a la potestad paterna. En todo caso, tiene una voluntad, pero no puede casi apreciar las consecuencias de un contrato; por eso el Derecho Romano lo declara incapaz en cierta medida.

Hemos estudiado ya la incapacidad del impúbero sui juris, o pupilo mayor infántia. Establecida en su favor, no le alcanza, en materia de contratos, más que si desempeña el papel de deudor; no puede obligarse más que con la auctoritas tutoris. Pero es capaz de desempeñar el papel de acreedor, de estipular, por ejemplo, lo que no puede serle sino ventajoso. En cuanto al impúbero mayor infántia que está bajo la potestad paterna, su situación es análoga a la del pupilo, porque es capaz, en general de figurar en un contrato, de suerte que haga nacer un crédito que aproveche al jefe de familia, y es incapaz de obligarse. Pero difiere de él porque esta incapacidad es irremediable; el padre no puede, en efecto, dar auctoritas como el tutor, ello es así, cualquiera que sea el sexo del impúbero.

b).- De los menores de veinticinco años. Durante largo tiempo el Derecho Romano consideró como enteramente capaz al hombre sui juris que había llegado a la pubertad. Es únicamente bajo Dioclesiano cuando se trató como legalmente incapaces a los que tenían curadores permanentes. Se les asimiló a los pupilos salidos de la infancia. Capaces de estipular y contratar en general como acreedores, fueron incapaces de obligarse sin el consentimiento de sus curadores. Después de cesar la fuerza obligatoria de la tutela perpetua, esta incapacidad se extiende a la mujer sui juris menor de veinticinco años, cuando tiene un curador permanente.

2.- Incapacidad del pródigo. El que disipaba locamente su patrimonio estuvo también dotado de incapacidad, primero en interés de sus herederos agnados, después para protegerles asimismo contra sus seducciones. Era interdicto y puesto en curatela. Desde entonces podía aún adquirir y llegar a ser acreedor en contratos; pero absolutamente incapaz de obligarse en contrato.

3.- Incapacidad resultante del sexo. Si el hombre llegado a púbero, es en principio capaz, es muy distinto de la mujer, cuyo sexo despierta entre los romanos una presunción-

de ligereza y de debilidad. Fuero sui juris, el Derecho Civil-la dotaba de incapacidad.

a).- De la mujer púber sui juris. La mujer púber sui juris estaba bajo tutela perpetua. Su incapacidad que difería en ciertos aspectos de la del pupilo, era la misma en materia de obligación contractual. Podía estipular y en general llegar a ser acreedora, pero no obligarse si no es con la auctoritas -- del tutor. Esta incapacidad duró tan largo tiempo como la tutela perpetua. Ha desaparecido bajo Justiniano.

b).- De la hija de familia púber y de la mujer in manu. Los hijos alieni juris impúberos eran tratados diferentemente--según su sexo.

El hijo de familia era en lo sucesivo capaz de contratar con los terceros. Al contratar, se obligaba civilmente, o hacía nacer un crédito en provecho del jefe de familia.

Pero es muy distinto para la hija de familia púber, y - para la mujer in manu, que le está asimilada. Es cierto que -- puede también, al contratar hacer acreedor a aquel que tiene - sobre ella la potestad. Pero en la época clásica, como en el - Derecho antiguo la hija de familia y la mujer in manu son abso

lutamente incapaces de obligarse civilmente por contrato. Esta incapacidad, hoy día concuerda en sus resultados con la tutela perpetua, que tendía a la conservación del patrimonio de la mujer para sus herederos agnados. En efecto la mujer púber sui - juris no podía obligarse sin la auctoritas de su tutor y, por otra parte, la incapacidad de la mujer alieni juris la impedía arruinarse con anticipación contratando obligaciones civilmente válidas. Pero, en el Derecho Justiniano, la tutela perpetua no existe ya, y los principios se han modificado. La hija de familia es en lo sucesivo capaz de obligarse a contratar, como el hijo de familia. En cuanto a la mujer in manu, no existe ya cuestión; esta potestad había caído en desuso desde hacía mucho tiempo.

4.- Incapacidad del esclavo. El Derecho Civil considera al esclavo como una cosa dentro del patrimonio del dueño. El esclavo no tiene por sí mismo ninguna capacidad, y no puede al contratar llegar a hacer civilmente ni acreedor ni deudor. Pero el interés del dueño ha hecho moderar el rigor del principio: - el esclavo puede ser por sí un instrumento útil de adquisición. Por eso se admitía que podía tomar de prestado en cierto modo la capacidad de su dueño, pero solamente para desempeñar en un contrato el papel de acreedor, y no obligarse. Gracias a esta capacidad de prestado, el esclavo podía, al contratar, hacer -

nacer en provecho del dueño una obligación civil. Pero su capacidad no podía evidentemente ser más extensa que la del dueño y el esclavo sin dueño quedaba incapaz. Los mismos principios se aplicaban en la época clásica a la persona in mancipio". --

( 6 )

Al hablar sobre el objeto del contrato Eugene Petit nos dice: "El contrato, formado por el acuerdo de personas capaces, debe aún, para ser válido tener un objeto que reúna ciertos caracteres. En principio, el objeto de un contrato consiste en la creación de una o varias obligaciones. Pero si una de esas obligaciones es nula, por defecto de un objeto válido, el contrato mismo está afectado de nulidad. Se puede pues, de hecho, confundir sin inconveniente el objeto del contrato y el objeto de la obligación. Por otra parte, hemos visto ya que el objeto de la obligación consiste esencialmente en un hecho del deudor. Para que este hecho pueda ser válidamente el objeto de una obligación debe reunir ciertas condiciones." ( 7 )

Veremos ahora en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, las personas que son consideradas como trabajadores de confianza, y así tenemos al artículo 4o. que a la letra dice: "Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base."

Artículo 50. que a la letra nos dice: "Son trabajadores de confianza:

I.- Aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República.

II.- En el Poder Ejecutivo: Los directores y Subdirectores Generales ; Jefes y Subjefes del Departamento o Instituto; Tesoreros y Subtesoreros; Cajeros Generales; Contadores y Subcontadores Generales; Procuradores y Subprocuradores Fiscales; Gerentes y Subgerentes; Intendentes; encargados directos de adquisiciones y compras; inspectores de impuestos, derechos, productos y aprovechamiento y de servicios públicos no educativos; inspectores y personal técnico adscrito a los Departamentos de Inspección y Auditorías; Auditores y Subauditores Generales; Jueces y Arbitros; Investigadores Científicos; Consultores y Asesores Técnicos; Vocales; Consejeros Agrarios; Presidente y Oficiales Mayores de Consejos , Juntas y Comisiones: - Secretarios de Juntas, Comisiones o Asambleas: Directores Industriales, Presidente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; Conciliadores e inspectores de Trabajo; Delegados; Miembros de Comisiones Especiales, Intersecretariales e Internacionales: Secretarios Particulares en todas sus categorías; los que integran la planta de la Secretaría de la Presidencia; em-

pleados de las Secretarías Particulares o Ayudantías autorizadas por el Presupuesto; Jefes y Empleados de Servicios Federales.

Empleados de servicios auxiliares destinados presupuestalmente a la atención directa y personal de altos funcionarios de confianza; Director de la Colonia Penal de Islas Marías; Director de los Tribunales y de los Centros de Investigación para Menores; Jefe de la Oficina del Instituto Nacional de Estudios-Históricos de la Revolución Mexicana; Agentes de los Servicios de Información Política y Social; Jefes, Subjefes y Empleados de Servicios Federales encargados de Agencias del servicio de Población; Jefes de Oficinas Federales de Hacienda; Administradores y Visitadores de Aduanas; Comandantes del Resguardo Aduanal; Agentes Hacendarios; Investigadores de Crédito; Directores y Subdirectores Médicos y Asistenciales; Agentes Generales de Agricultura y Ganadería y de Industria y Comercio, Visitadores-Generales; Procuradores Agrarios y Auxiliares del Procurador -- Agrario; Gerentes y Superintendentes de Primera a Cuarta Obras de Riego; Capitanes de Embarcación o Draga; patrones o Sobrecargos que estén presupuestalmente destinados a unidades; Capitanes de Puerto; Directores y Subdirectores de las Escuelas Normales del Distrito Federal del Instituto Politécnico Nacional.

En los Departamentos de Estado y en las Procuradurías - de Justicia, también: Jefes y Subjefes de Oficinas: Supervisores de Obras y Agentes del Ministerio Público.

Todos los miembros de los servicios policíacos y de tránsito, exceptuando a los que desempeñen funciones administrativas;

III.- En el Poder Legislativo: En la Cámara de Diputados: El Oficial Mayor, El Director General de Departamentos de Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso:

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador Mayor, El Oficial Mayor de Contaduría, los Auditores y el Pagador General.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero.

IV.- En el Poder Judicial: Los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.

V.- En las Instituciones a que se refiere el artículo 10.

a).- En el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado: miembros de la Junta Directiva: Director General; Subdirectores; Auditor General y Subauditor; Contador General; Coordinador; miembros de la Comisión Nacional de los Servicios Médicos Representantes Foráneos del Instituto; Jefes de Departamento; Cajeros Generales; Intendentes Generales y Jefes de Servicios Generales; Procuradores: - Auditores y Subauditores; Secretarios Particulares y Auxiliares, así como Consejeros, Asesores Técnicos, y personal administrativo y de servicios auxiliares presupuestalmente adscritos para la atención directa y personal de los miembros de la Junta Directiva, Director General, Subdirectores y Auditor General.

En la Subdirección Administrativa y sus dependencias, - además, Jefes de Inventarios, de Archivo General, de Almacén General y de Auxiliares de Compras; Administradores de Multi-

familiares; Agentes Foráneos; personal destinado a los servicios de seguridad y vigilancia; en los Hoteles: Administradores, Economos, Jefes de Comedor y Cajeros.

En la Subdirección Médica y sus dependencias, además: - Secretarios y Taquígrafos Particulares: Directores y Subdirectores de Hospital, de Clínica de Especialidades: Cajero General; Pagadores; Contralores; Contadores y Subcontadores, Directores, Subdirectores y Administradores de Zona; el personal -- del servicio jurídico, el personal técnico de la Contraloría, la Contaduría y la Auditoría; Jefe y Subjefe del Departamento de Personal; Consultores Técnicos; el Director del Centro de Capacitación; Administradores Generales; Supervisores; Agentes Foráneos, Administradores de Hoteles, de Multifamiliares y de Centros, Hospitales o Unidades Médicas; Jefes y encargados de los Almacenes; y el personal encargado de los servicios de vigilancia.

b).- Juntas Federales de Mejoras Materiales; Presidente y Secretarios Generales de las Juntas; Secretarios Particulares; Contralores; Cajeros Generales; Jefes y Subjefes de Departamento; Directores y Subdirectores Técnicos; Asesores Técnicos; Administradores; Agentes Delegados; Jefes de Servicios Federales; Intendentes e Inspectores.

c).- En el Instituto Nacional de la Vivienda: Consejo--ros; Director; Secretario General; Oficial Mayor; Coordinador--General de Obras; Secretarios Particulares; Jefes de Departa--mento; Contralor General; Asesores Técnicos Supervisores de --Obras; Administradores de Unidades de Habitación; Intendentes; Jefes o Inspectores de Zona de Recuperación; Visitadores Espe--ciales; Cajeros y Contador General.

d).- En la Lotería Nacional: miembros del Consejo de Ad--ministración; Gerente y Subgerente Generales y de las Sucursa--les; Contralor y Subcontralor; Personal del Departamento de Ca--ja General; de la Oficina Expendidora y del Expendio Principal; Jefes y Subjefes de Departamento y sus ayudantes; Jefes de Ins--pectores, de Mantenimiento, de Reparto, de Sección, de Revi--sión y de Vigilancia; los Secretarios Particulares y Privados, ayudantes y empleados administrativos y de servicios auxilia--res presupuestalmente adscritos de manera personal y directa - al Gerente y Subgerente Generales; los Abogados; Inspectores, - Auditores y Supervisores, y sus pasantes, ayudantes o auxilia--res; el personal destinado a la seguridad y vigilancia, bode--gueros y almacenistas y promotores; y en general, todos los --que manejan fondos y valores.

e).- En el Instituto Nacional de Protección a la Infan--

cia; miembros del Patronato, Director General y de los Directores; personal de las Secretarías Particulares y Ayudantías - Jefes de Departamento y de Oficina.

f).- En el Instituto Nacional Indigenista: Director y Subdirector General; Secretario General y Tesorero; Jefe de la Comisión técnica; Directores, Subdirectores; Jefes de Departamento; personal adscrito a las Secretarías Particulares: Intendente General; Administrador y Cajero del Centro Coordinador - Indigenista; Vocal Ejecutivo y Administrador del Patronato de Artes e Industrias Populares.

g).- En la Comisión Nacional Bancaria: Directores y Subdirectores de Inspecciones; Jefes y Subjefes de Departamento; Visitadores, Jefes de Sección e Inspectores, Contador o Peritos Valuadores.

n).- En la Comisión Nacional de Seguros: Directores, Auditores, Visitadores e Inspectores; Jefes y Subjefes de Departamento y Jefe de Sección, Contadores, Auxiliares de Contador e Ingeniero Auxiliar.

i).- En la Comisión Nacional de Valores: Jefes y Subje-

fes de Departamento, Inspectores, Auditor Externo y Asesores.

j).- En la Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas: -  
 Miembros del Consejo Directivo: Auxiliares Técnicos del Consejo Directivo Secretario General; Jefes de Departamento y de -- Oficina; Jefes del Departamento Jurídico y personal de las Secretarías Particulares y Ayudantías.

k).- En el Centro Materno Infantil General Maximiliano-  
 Avila Camacho: Director, Asesores, Superintendente; Jefe de -- Personal; Contador General y Auxiliares de Contabilidad; perso-  
 nal de las Secretarías Particulares: Jefes de Servicios; Encar-  
 gado de Laboratorio; Directora de Guardería y Encargado de Al-  
 macén e Intendente.

l).- En el Hospital Infantil: Director, Subdirector; Su-  
 perintendente; Administrador de Servicios; Contador; Cajero Ge-  
 neral; Jefe del Departamento Jurídico e Intendente.

También citamos el artículo 80. que a su letra nos dice:  
 "Quedan excluidos del régimen de esta Ley: Los empleados de --  
 Confianza; los miembros del Ejército y Armada Nacionales, con-  
 excepción del personal civil del Departamento de la Industria-

Militar; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio del Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; y aquéllos que presten sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos a pago de honorarios .

Los trabajadores de confianza que ampara la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, gozan únicamente de protección en cuanto al salario y de los beneficios de la seguridad social; quedando desamparados en todos los demás derechos y protecciones que emanan de la referida Ley; lo anterior se desprende del artículo octavo de la mencionada legislación, y está con fundamento en la fracción XV del Apartado B del artículo 123 Constitucional que a su letra dice: "La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. -- Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social".

El maestro Trueba Urbina hace una sugerencia, que a la vez nosotros consideramos de bastante importancia, en el comentario del artículo octavo diciendo lo siguiente: "Es conveniente que se expida un Estatuto especial para los empleados de confianza, a efecto de que sean objeto de protección en el ---

ejercicio de sus funciones, en la misma forma en que se hace con los miembros del Ejército y la Armada, Servicio Exterior, etc. "

Ahora bien, haciendo una breve comparación de las dos legislaciones, por una parte la Ley Federal del Trabajo, y por la otra, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, en cuanto a las personas que son consideradas como trabajadores de confianza; decimos lo siguiente: En el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, vemos que se desprende de su primer párrafo que "La categoría de Trabajador de Confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no la designación que se le da al puesto". Y en su segundo párrafo dice que "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.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 5o. nos enuncia clara y precisamente los puestos que son de confianza, quedando así este artículo bien determinado y delimitado en cuanto a su interpretación, ya que toda función o puesto que no venga enunciado en dicho precep-

to, desprenderemos a contrario sensu que no es trabajador de confianza.

Así concluimos diciendo que, mientras la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 5o. es clara, precisa y determinante y que no permite una interpretación errónea, vemos que la Ley Federal del Trabajo se presta a diversas interpretaciones, ya que en un momento para llegar a determinar que tipo de trabajadores son de confianza y cuáles no, sería difícil, aunque como es de verse el artículo noveno dice que la categoría de trabajadores de confianza depende siempre de la naturaleza de las funciones desempeñadas y nunca de la designación que se le da al puesto; y nos continúa diciendo como guía, cuáles son las funciones de confianza, y teniendo que son la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o del establecimiento .

El maestro Mario de la Cueva, nos dice que: "La categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la Declaración de derechos sociales, pero no creemos que su aceptación en la Ley del Trabajo viole las normas constitucionales, por--

que los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123, con las modalidades que no destruyen aquéllos beneficios, derivadas de la naturaleza de sus funciones. Esta consideración explica que se trate de una categoría de excepción, que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones; por lo cual, en todos los problemas que surjan en materia de interpretación, existirá la presunción *juris tantum* de que la función no es de confianza, en forma tal que será indispensable probar que, de conformidad con la naturaleza de las funciones, se dan los caracteres de la excepción.

La consecuencia inmediata de este enfoque del carácter excepcional de la categoría, hace nacer una acción del trabajador al que se le atribuyó, destinada a obtener de la Junta de Conciliación y Arbitraje la decisión sobre si fue correcta la condición en que se le colocó, o sí, por lo contrario, debe entrar en la posición general de simple trabajador.

Como un efecto de la tesis sustentada en el apartado anterior, resulta que los trabajadores de confianza son trabajadores que constituyen uno de los trabajos especiales que se contemplan en el título Sexto de la Ley. Así se desprende de los artículos 9o. y 182 a 186. Por lo tanto, y de conformidad con -

el artículo 181, se rigen por sus disposiciones especiales y - por las generales de la Ley en cuanto no contraríen a aqué- -- llas. (8)

Después de haber analizado los elementos generales que les son comunes a todo contrato, como lo son: el consentimiento, la capacidad de las partes y el objeto: ahora hablaremos - del elemento esencial y particular en el contrato de los traba- jadores de confianza, sin lugar a duda decimos que es la misma confianza la que integra y perfecciona a este tipo de contra- tos, aunque sea un tanto cuanto subjetivo este elemento trata- remos de darle cierta objetividad para su mejor estudio.

En una de las ejecutorias de la cuarta sala de la Su- prema Corte de Justicia de la Nación, se lee:

"Es verdad que la confianza es, en gran parte, un ele- mento subjetivo, pero también lo es que, tratándose de relacio- nes jurídicas, la validez de éstas no pueden quedar, de manera absoluta al arbitrio de una sola de las partes, pues de ser -- así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones depende- ría de la voluntad de uno de los contratantes, lo que es con- trario a los principios generales que dominan en materia de --

obligaciones y contratos y que, por otra parte tratándose del derecho del trabajo, la voluntad no desempeña el mismo papel -- que en otra clase de relaciones jurídicas, todo lo cual indica que no basta una simple estimación subjetiva y que no es posible, como lo pretende la empresa, asimilar la confianza a que se refiere la fracción X del artículo 126, a un sentimiento de simpatía, o antipatía porque el objeto fundamental del derecho del trabajo consiste en garantizar a los trabajadores contra -- esos sentimientos de la clase patronal. Por consecuencia, no -- basta la simple declaración del patrono para que el contrato -- termine, lo que tampoco quiere decir que dicha terminación sólo sea posible en los casos del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, porque, de aceptarse esta última conclusión, la fracción X del artículo 126 resultaría inútil. Es, pues, indispensable concluir que la pérdida de la confianza es causa de terminación del contrato cuando existan circunstancias que, sin consistir precisamente, en las causas señaladas en el artículo 121, -- si sean motivos bastantes para que, tomando en cuenta la situación particular de estos trabajadores y el contacto estrecho -- que guardan con los intereses patronales, ameriten la separación del trabajador". ( 9 )

"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".

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

Trataremos de explicar lo que entendemos por confianza y haremos un breve resumen de los elementos que la determinan, siendo éstos de dos tipos, uno subjetivo y el otro objetivo.

La confianza es un valor subjetivo que por su propia -- naturaleza es inestable y variable, es un estado de conciencia o sea un grado de conocimiento que corresponde a un sujeto en un momento determinado; la confianza jurídica es una forma o -- grado de conocimiento de tipo estrictamente objetivo, derivada de inferencias inductivas o razonamientos de hechos particulares para llegar a establecer reglas generales. Está sujeta a un juicio particular y a una limitación de temporalidad y especialidad que los hace transitorios y sujetos a verificación o comprobación.

Como elemento subjetivo para determinar la confianza po demos considerar la fe que el patrón tiene hacia el trabajador,

es un elemento de tipo moral afectivo, en ocasiones suscitado por una corriente de simpatía entre trabajador y patrón, ejemplo: un patrón puede tener confianza en un trabajador y el trabajador en el patrón por el hecho de existir entre ellos relaciones de tipo moral, mismas que pueden ser de diversas categorías; de afecto, de simpatía, de amistad, de gratitud, etc.

El elemento objetivo es el que encierra las cualidades de discreción y habilidad o capacitación del empleado en el desempeño de una actividad, así el patrón confía en su trabajador por ser éste muy capaz en el desempeño de sus funciones que como ya dijimos, de acuerdo con la segunda parte del artículo 90. de nuestra Ley vigente; serán las de: Dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

D).- OBJETO DEL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIAN  
ZA.

Consideramos que el objeto principal de los trabajado--  
res de confianza es muy importante, cuanto a la vez delicado --  
por la misma confianza que se les deposita para el desempeño de  
sus funciones; creemos que con bastante razón se reglamentó en  
un capítulo especial este tipo de trabajo, dada la naturaleza -  
y peculiaridades de los servicios, para que en un momento determi

minado estén debidamente protegidos y gocen del derecho que se encuentra ya consagrado en las normas que establece el mencionado título, ya que serían el mínimo de beneficios de los cuales deben disfrutar los trabajadores de confianza, tomando en cuenta que en lo general les son aplicables los preceptos de la ley correspondiente.

Son de vital importancia para la empresa o establecimiento estos trabajadores, puesto que de ellos depende el buen o mal funcionamiento de dichas negociaciones desde cualquier punto de vista por tener encomendadas las funciones primordiales, siendo éstos claves en la empresa.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- De la Cueva Mario, Obra citada, pág. 423.
- 2.- Manual de Derecho Obrero, J. Jesús Castorena. México, pág. 181.
- 3.- Trueba Urbina Alberto, Obra citada, pág. 320.
- 4.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Trueba Urbina, Alberto. México 1971, 7a. Edición, págs. 21, 22.
- 5.- Tratado Elemental de Derecho Romano Petit Eugene, Edit. Nacional Edinal, S. de R. L. México, D. F. pág. 325.
- 6.- Tratado Elemental de Derecho Romano, Petit Eugene, Editorial Nacional Edinal, S. de R. L. México, D. F. págs. 328, 329 y 330.
- 7.- Idem. pág. 330.
- 8.- De la Cueva Mario. Ob. Cit. págs. 153 y 154.
- 9.- De la Cueva Mario. Ob. Cit. págs. 436 y 437.

## C A P I T U L O T E R C E R O.

CAUSALES DE RESCISION DEL CON--  
TRATO DE LOS TRABAJADORES DE --  
CONFIANZA.

- a).- Las causales generales de rescisión del contrato de trabajo.
- b).- Las causales de rescisión del contrato de los trabajadores de confianza.
  - 1).- Ley Federal del Trabajo de 1931.
  - 2).- Ley Federal del Trabajo de 1970.

A).- LAS CAUSALES GENERALES DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El trabajador que incumple las obligaciones que emanan de la relación de trabajo, si el incumplimiento es grave faculta al patrón a dar por terminada la relación laboral por medio del despido.

El despido justificado se entiende como una pena o sancción impuesta al trabajador como consecuencia de la comisión de una falta, de tal manera grave que amerite y faculte al patrón agraviado para resolver de pleno derecho la terminación de la relación individual de trabajo existente entre las partes que la habían celebrado; esto es, el despido justificado -extingue una relación jurídica preestablecida sin responsabilidad para el agraviado y en perjuicio del que lo provoca.

El maestro Mario de la Cueva, dice que por rescisión - o despido debe entenderse como "... la facultad que otorga la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para dar por concluida ésta cuando el otro miembro de la relación comete -- una falta o incumple sus obligaciones". (1)

De lo anterior se desprenden, tal como lo hemos venido sosteniendo, que la rescisión o despido justificado es un derecho que se concede en forma unilatéral a una de las partes con el único requisito de apegarse a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y, de esta manera, queda terminada la relación de trabajo por causas imputables al trabajador.

Los artículos 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo señalan de manera específica, la forma y términos, como opera la rescisión o despido. El despido justificado por ser una sanción, tiene el carácter de una medida de ejecución en vías de hecho, motivo por el cual se produce con la sola manifestación del interesado y sin que éste tenga necesidad de recurrir a las autoridades del trabajo, pues así lo disponen los preceptos citados de la ley, en favor del patrón y bajo la responsabilidad de éste.

El despido justificado como un derecho que concede la ley al patrón, lo encontramos en el artículo 47 de la ley de la materia que en forma limitativa enumera los hechos que pueden motivarlo.

-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 atribuyan 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 desempeña 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 causa única del perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran 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 período 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 trabajador 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 poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajo;

por 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.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha causa o causas de la rescisión."

El comentario que podemos hacer acerca del artículo 47 transcrito, es en el sentido de que la rescisión debe fundarla el patrón precisamente en la causa o causas que el propio artículo señala, pues aunque de conformidad con la fracción XV, quedan abiertas a la interpretación, otras faltas, análogas y de igual manera graves, los patrones deben tener mucho cuidado -- cuando traten de fundar la rescisión en esta fracción XV, ya -- que de no hacerlo así la mencionada fracción puede resultar una verdadera trampa mortal para ellos.

Por otra parte, cabe hacer notar la obligación para el patrón contenida en la parte final de la disposición transcrita,

de hacer del conocimiento del trabajador, por escrito, de la fecha y causas de la rescisión o despido. Esta obligación patronal tiene por objeto configurar la causal o causas de despido y la fecha en que éste surte efecto, impidiendo con ello - que se deje al trabajador en estado de indefensión si es que - no se conforma con la rescisión y recurre a los tribunales del trabajo a ejercitar las acciones que la ley le concede.

Creemos importante aclarar que en nuestro derecho del trabajo, la rescisión pertenece más bien a la categoría de los derechos subjetivos que desde Chiovenda se les denominaba "potestativos". El Derecho Potestativo, según el distinguido autor italiano, citado por el no menos distinguido autor del mismo origen Piero Calamandrei, queda plasmado en el concepto vertido por el maestro Mario de la Cueva en el párrafo que a continuación transcribimos:

"El titular de un derecho no espera su satisfacción de la voluntad de un obligado, sino que se agota en el poder de influir con su manifestación de voluntad de éste" (2)

Con base en lo anterior afirmamos que en la legislación laboral mexicana, la rescisión es un derecho potestativo;

ya que para que el trabajador se separe de su trabajo por causas imputables al patrón, o que éste lo despida, no se requiere acudir necesariamente con antelación al Tribunal del Trabajo, - sino que basta la sola manifestación de la voluntad del trabajador o del patrón, y esta voluntad unilateral es suficiente para influir en la esfera jurídica de la contraparte, sin que para ello se necesite el consentimiento de la última, y tiene como consecuencia de facto que el trabajador deje de prestar sus servicios al patrón.

Otro aspecto significativo de la facultad potestativa - en la rescisión, consiste en que tanto el patrón como el trabajador, pueden dejar de hacer uso de su derecho, es decir, el patrón agraviado por falta o incumplimiento del trabajador, puede dejar de hacer uso de su derecho de rescisión y perdonar al trabajador.

#### B).- LAS CAUSALES DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Después de haber visto las causales de rescisión generales que les son comunes y a la vez aplicables a todos los trabajadores en los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón ; ahora nos corresponde analizar en este punto la causal-

de rescisión del contrato de los trabajadores de confianza, -- aclarando que a estos trabajadores también les son aplicables las causales generales que ampara el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y así tenemos que el artículo 185 en su letra nos dice: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, - aún cuando no coincida con las causales justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

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

Por su parte, el artículo 186 dispone: "En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación."

Es en estos preceptos donde creemos radica el fundamento legal que amenaza la estabilidad en sus empleos a los trabajadores de confianza. No consideramos fundadas, en derecho, la razón o espíritu del legislador como causa de rescisión justificada la "pérdida de la confianza", por ser ésto un hecho emi

nementemente subjetivo del patrón que da margen a muchas arbitrariedades en el desarrollo de las relaciones de trabajo. En -- otras palabras el artículo 185 tutela lo contrario a lo que la estabilidad protege.

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

Pero en seguida trata de justificar el contenido del artículo 185 diciendo que "... el proyecto considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el reglamento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, por que si tal cosa se hiciera, los trabajadores 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 rela--

ciones de trabajo no están reguladas por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y - se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por tanto en el juicio correspondiente si no se prueba la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo - deberá decidir si el despido fue injustificado. Por motivo razonable de pérdida de la confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no - constituye una de las causales generales previstas en la Ley".

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

1.- Ley Federal del Trabajo de 1931.

En esta Ley vamos a ver los artículos que nos hablan de los trabajadores de confianza y trataremos de llevar a cabo un análisis de éstos:

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo nos dice:-  
"Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean - - miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de estas disposiciones a los que desempeñen puesto de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón de la empresa".

La excepción contenida en este precepto, por su carácter permisivo, sólo es aplicable cuando de una manera expresa se estipula en el contrato colectivo, de la misma disposición no se desprenden las condiciones a las que deba atenderse para su aplicación.

Pensamos que tal facultad no debe quedar bajo la voluntad absoluta o caprichosa de las partes, pues de ser así se des

virtud la naturaleza protectora del derecho del trabajo de sus instituciones.

El contrato colectivo, como institución del derecho del trabajo, es un medio para realizar los fines de éste y por lo tanto, es ante todo una institución protectora de la clase trabajadora a la que dota de los elementos necesarios para su mejoramiento económico y social.

Consideramos que algunos empleados de confianza pertenecen a la clase trabajadora, consecuentemente afirmamos que el contrato colectivo debe protegerlos. Por ello, negamos a la excepción contenida en el artículo 48 de nuestra Ley del Trabajo anterior, un alcance limitado para todos los empleados de confianza.

Aceptamos en principio, que el contrato individual del empleado de confianza debe regirse por el contrato colectivo y que con base en la facultad concedida por el artículo 48 de la Ley, puede exceptuarse de sus disposiciones. pero lo que no aceptamos, es que se le de un alcance absoluto a tal disposición.

Creemos que la excepción contenida en tal disposición deberá estar condicionada, para su verificación, en el apoyo de los principales elementos del derecho del trabajo, de su legislación e instituciones. Es decir, siempre que no se violen esos principios, la excepción permitida por la ley, será procedente.

Por tal razón, a fin de justificar nuestra afirmación, nos remitiremos a los principios que deben atenderse para la aplicación de la excepción mencionada. En el artículo 43 de la Ley, encontramos a la prohibición de que un contrato colectivo puede celebrarse en condiciones menos favorables para los -- trabajadores que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa. Generalizando tal disposición podemos decir que, cuando haciendo uso de la facultad concedida por el artículo 48, se excluye al empleado de confianza del régimen del contrato colectivo para sujetarlo a uno individual, se está celebrando el contrato de un trabajador, y por lo tanto, no podrá serlo en condiciones menos favorables para éste, que las contenidas en contratos vigentes dentro de la empresa, por lo que teniendo plena vigencia el contrato colectivo viene a ser la pauta o el mínimo a partir del cual podrán establecerse las estipulaciones en favor del empleado de confianza.

El artículo 15 de la Ley por su parte, nos señalaba que "En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores."

Además, nuestra Constitución señala expresamente en la fracción XXVII de su artículo 123 que "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato... h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes de protección y auxilio de los trabajadores".

Esta disposición Constitucional, bien podrá ser --- aplicable al caso en que el empleado de confianza, considerado-trabajador, renuncia expresa o tácitamente, a que en su contrato individual de trabajo no se estipularan las condiciones pactadas en el contrato colectivo que de alguna forma le beneficiara.

Al respecto nos dice la Suprema Corte de Justicia - lo siguiente: "Trabajador de confianza no excluido del Contrato Colectivo. De conformidad con el artículo 48 de la Ley Federal-Laboral, las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajan en la empresa aún cuando no-

sean miembros del sindicato pudiendo excluirse de esta disposición, entre otros, a los empleados de confianza. Ahora bien, - si en determinado contrato colectivo se cataloga como empleado de confianza el del actor, pero no se pacta que el personal de confianza quedará excluido de la aplicación de dicho contrato, - debe de estimarse que al citado actor sí le es aplicable contratación colectiva". Amparo Directo 1322/64: Quejoso Daniel - Vela, S. A. y coagraviados: Fallado el 7 de enero de 1965 Mtra. Salmorán de Tamayo. Srio Lic. Mota 4 votos.

Desprenderemos de lo anteriormente visto, que tanto en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo, así como en las resoluciones de la Suprema Corte, se prohíbe contratar al trabajador en condiciones menos favorables a los estipulados en los contratos colectivos vigentes dentro de la empresa - y por lo mismo debemos interpretar el artículo 48, en el sentido de que se concede la facultad de exceptuar al empleado de confianza de las disposiciones del contrato colectivo cuando - sea para establecer en su favor mejores condiciones y nunca, -- cuando tal exclusión signifique la renuncia de algún derecho - consagrado a favor de los trabajadores y que se encuentren en las leyes dictadas para su protección y auxilio.

Ahora trataremos de analizar la fracción décima --

del artículo 126 viendo también su alcance y contenido. "El contrato de trabajo terminará... X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia".

Creemos que la pérdida de la confianza como causa de -- terminación de los contratos de trabajo, debe ser justificada -- por causa del patrón, de lo contrario ésto se prestaría a que -- la terminación de las relaciones de trabajo quedara supeditada -- al arbitrio de una sola de las partes, por ejemplo: el patrón -- apoyándose en la disposición legal que analizamos, en el momen-- to que más le conviniera rescindiría el contrato de trabajo ar-- gumentando haberle perdido la confianza, a su trabajador de es-- ta naturaleza.

Cuando el patrón despedía al trabajador por haberle -- perdido la confianza, el trabajador tenía el derecho de incon-- formarse del despido, y en caso de que el patrón no pudiese jus-- tificar la causa imputable que ocasionara la separación, el tra-- bajador tenía la protección del derecho laboral para exigir del patrón una indemnización. A diferencia de los trabajadores de -- base, los trabajadores de confianza no tenían, ni tienen en la-- actualidad, la oportunidad de elegir entre la reinstalación de-- su puesto en la empresa o la indemnización. Los empleados consi

derados como de confianza, sólo tenían el derecho de ser indemnizados de acuerdo con la fracción cuarta del artículo 124, en el cual el legislador eximía al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de la indemnización. - Esta indemnización consistía en el pago del importe de tres meses de salario, mas si esa relación de trabajo se hizo por tiempo determinado debería de darle una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados - si éstos no excedían de un año; si los servicios prestados habían excedido de un año, la cantidad era igual al importe de los salarios de seis meses, por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado servicios.

Si la relación de trabajo se hubiera hecho sin tiempo fijo, es decir, por tiempo indeterminado, la indemnización consistía en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestado.

Independientemente de esa indemnización el patrón - estaba obligado a pagar el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones antes señaladas.

también el artículo 125 nos dice en su fracción dé  
cima, que el empleado de confianza que había sido promovido de  
un puesto de escalafón, éste podía volver a él siempre y cuan-  
do no hubiere un motivo justificado para su despido. Lo mismo-  
que de acuerdo con este artículo, el trabajador de confianza -  
podía volver a su antiguo empleo cuando por propia voluntad --  
así lo solicitare.

Creó conveniente el legislador eximir al patrón -  
de la obligación de reinstalar al trabajador que con anteriori-  
dad había despedido, por considerar que la relación laboral en  
tre el patrón y el trabajador de confianza, es una relación --  
personal o si esa relación se hace imposible e insostenible no  
tiene caso obligar al patrón a seguir trabajando con un emplea-  
do que le va a causar problemas con su hostilidad, ya que el -  
trato entre las partes es directo y continuo.

Consideramos que no sólo el patrón se responsabi-  
liza por la ruptura injustificada del contrato; el trabajador --  
que disuelve injustamente la relación laboral se hace acreedor  
también a una sanción, porque al romper sin justo motivo el --  
contrato, puede causar perjuicios a la empresa y por ende al -  
patrón.

Pero si consideramos el estilo económico propio del trabajador, vemos que el monto de la pena es mínimo porque se estima leve el daño que causa con su renuncia injustificada. El trabajador tendrá la obligación de reponer el daño de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 5o. Constitucional en su parte última y que a la letra dice: "La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente obligación civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Así lo vemos también establecido en la Ley reglamentaria en su artículo 38: "La falta de cumplimiento del contrato de trabajo sólo obligará al trabajador que en ella incurra, a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en caso alguno - pueda hacerse coacción sobre su persona."

Ahora como vemos, la responsabilidad civil del trabajador por incumplimiento del contrato, nunca podrá exceder de una cantidad mayor a un mes de salario como lo estipula el artículo 34 de esta Ley en los siguientes términos: "Las deudas que el trabajador contraiga con el patrón, con sus asociados, familiares o dependientes, sólo serán exigibles hasta por una cantidad equivalente a un mes de salario". Con este precepto -- queda comprobada la buena intención del Legislador para con la-

clase trabajadora, protegiéndola de las desigualdades existentes; en caso contrario, se estaría desvirtuando la intención legal de proteger el salario del trabajador, que es su único patrimonio; en caso de no establecerse ese máximo se dejaría al obrero y sus dependientes económicos sin el sustento diario y sería negatoria la protección establecida a su favor en el ordenamiento positivo. Es raro e insólito que el patrón demande ante las juntas de conciliación y arbitraje o ante el juez civil los daños y perjuicios causados por el trabajador al renunciar injustificadamente, o por la responsabilidad civil; la condena no reviste todo el interés como para iniciar un procedimiento judicial costoso y sin resultados económicos positivos.

En el caso de que el trabajador se separe de la empresa por una causa justificada e imputable al patrón, tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario, más la indemnización por el tiempo laborado y el importe de los salarios vencidos desde la fecha en que se retiró de la empresa hasta el dictamen del laudo correspondiente.

Para concluir con la explicación que hemos venido exponiendo, citaremos dos ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, que en nuestro punto de vista constituyen un obstáculo para que un contrato de trabajo termine en forma arbitraria-

por la voluntad de alguna de las partes, y protege al trabajador de confianza de las injusticias del patrón al rescindir in justificadamente el contrato de trabajo.

"... Y tratándose del empleado de confianza, la fracción décima del artículo 126 autoriza la terminación del contrato, por la pérdida de esa confianza; y si bien es verdad -- que ésta última en gran parte, es un elemento subjetivo, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de esa causa de separación del empleo, no puede quedar de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes; pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales de los contratos, principalmente a los sustentados por el derecho del trabajo, en el cual, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas". Amparo en -- Rev. No. 1,100/34, 2a. sección de junio 5/1935 Cfa. Minera --- Asarco, S. A. Sem. Judicial de la Federación, T. XLIV, pág. -- 4417.

"... Cuando de las pruebas rendidas en el juicio - laboral se aprecie que el empleado de confianza actuó acatando órdenes de sus jefes inmediatos, no existe base jurídica alguna para considerar que incurrió en actos que originaron se le per

diera la confianza por parte del patrón, pues no existe base jurídica alguna para sostener que un empleado se convierte en vigilante de sus propios jefes". Amparo Directo 5084/65. Quejoso-Instituto del Seguro Social o Fallado el 9 de febrero de 1966.- Ministro Carbajal. Secretario Lic. Torres J. 5 votos.

## 2.- Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley Federal del Trabajo vigente regula al trabajador de confianza en el artículo 9o. en su título primero, y en los artículos del 182 al 186 del título 6o. capítulo segundo, - como vemos en esta ley ya se habla de estos trabajadores en un título especial, el Legislador tampoco en esta ley los define o emite un concepto de ellos, probablemente porque sería difícil hacerlo ya que se tendrían que tomar en cuenta las necesidades reales de cada empresa o negociación.

Cuando hablamos de los trabajadores de confianza en el segundo capítulo de este trabajo, hicimos mención de los artículos 9, 11, 185, etc., ahora al referirnos en esta parte nuevamente lo haremos en una forma somera.

Así tenemos que el artículo 9o. establece: "La categoría

ría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le da al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y -- las que se relacionen con los trabajos personales del patrón -- dentro de la empresa o establecimiento".

Luego entonces, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas por el trabajador y no de la denominación que se le da al puesto.

Para determinar la categoría de trabajador de confianza, deben tomarse en cuenta los caracteres de la runción que és te desempeña y no la actividad desempeñada. Además, para considerarse como trabajo de confianza, las funciones a desempeñarse deben tener un carácter general y no un aspecto determinado dentro de la empresa, lo que quiere decir que el trabajador que -- desempeña funciones de dirección, inspección, fiscalización o -- vigilancia, debe desempeñar estas funciones en forma general, - pues de lo contrario si lo hace en forma concreta en determinado sector de la empresa o establecimiento, no reúne las características que la ley señala para ser un empleado de confianza, - ya que si todos los trabajadores que desempeñaran alguna de las

funciones antes mencionadas, aún cuando lo hicieran en forma -- concreta, obtuvieran la categoría de trabajador de confianza, -- serían muy pocos trabajadores de una empresa los que no pertenecieran a esta clase, sólo los trabajadores más simples o de última categoría no serían de confianza.

Salta a la vista la división que hace el artículo 9o. en su segunda parte, de los empleados de confianza, por un lado señala a los directores, inspectores, vigilantes y fiscales y por otro lado a los que realizan trabajos personales del patrón. Según nuestro criterio, creemos que los primeros se refieren a la confianza en cuanto a características de especialización, conforme a determinados conocimientos o habilidades, por el contrario los incluidos dentro del segundo grupo, la confianza obedece a un elemento subjetivo o de intimidad, estas personas no requieren forzosamente de una capacidad en el desempeño de sus -- labores, sino que les une un nexo moral.

En cuanto al término "carácter general" que se menciona en el artículo 9o. el doctor Mario de la Cueva nos dice al -- respecto: "Para determinar el significado de este término, carácter general, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de --

la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la Ley: por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva, en concordancia con la fórmula mencionada en la exposición de motivos: La -- función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida -- misma de la empresa, a sus intereses y fines generales; y en armonía también con la tesis expuesta en la ejecutoria de Loaysa y Manuel, quiere decir, cuando se trata de funciones que se realizan en substitución del patrono.

Acerca de la situación segunda diremos que posee también un sentido restringido, pero creemos se le ha de entender -- con cierta flexibilidad: Son las personas que están en contacto -- inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas -- y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas". (3)

Ahora bien, el maestro Trueba Urbina en su comentario al artículo 182, además de las funciones de dirección, vigilancia y fiscalización, se refiere a la de administración también -- como función de confianza, no encontrándose ésta entre las especificadas como tales en la parte segunda del artículo 9o. sino -- que es el artículo 11o. el que mencionada a los administradores--

como representantes del patrón.

El maestro Trueba Urbina expresa lo antes dicho en -- los siguientes términos: "Son trabajadores de confianza los que realizan funciones de dirección, administración, vigilancia y - fiscalización, con carácter general, es decir, que comprendan - todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, - pues el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, departamento, u oficina, etc., no le- dan tales funciones el carácter de confianza, según se expresa- en el artículo 9o. de esta Ley; también el carácter de trabaja- ores de confianza aquéllos que realizan trabajos personales o - íntimos del patrón. Y en cuanto a las condiciones de trabajo de- ben imperar las normas que más los favorezcan, teniendo derecho en su caso a prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas ex- tras y otras prerrogativas legales". ( 4 )

Así teniendo que el artículo onceavo de esta ley esta- blece: "los directores, administradores, gerentes y demás perso- nas que ejerzan funciones 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.

El Legislador al señalar a determinados empleados co-

mo de confianza y a otros como representantes del patrón, se adhirió a la corriente doctrinaria europea, donde se hace la distinción entre empleado de confianza y altos empleados o comúnmente llamados de cuello alto.

En su comentario sobre el artículo 110. el maestro -- Trueba al respecto nos dice: "Estos llamados de cuello alto y -- por consiguiente los auténticos empleados de confianza. Los -- otros empleados de confianza no tienen esta característica, sino las que señala en general el artículo 90." (5)

Según lo anteriormente visto, el maestro Trueba identifica las categorías de empleados de confianza y representantes del patrón, no así los legisladores como se desprende de la discusión en lo particular, del proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en la que refiriéndose al artículo 90. se dictaminó lo siguiente:

El C. Presidente: Está a discusión el artículo 90. -- tiene la palabra el C. Diputado Adrián Peña.

El C. Peña Soto, Adrián: Señoras y Señores diputados:-

No estoy en contra, ni mi partido está en contra del artículo 9o. Es simplemente atendiéndose a los principios enumerados a la exposición de motivos en que dice que la naturaleza del trabajo determinará si un empleado es o no de confianza. Pensamos -- que falta agregar aquí en el artículo 9o. precisar que los trabajadores o funcionarios de una empresa que son de administración deban de incluirse exclusivamente porque inclusive el artículo 11o. menciona a los administradores y el artículo 9o. no los menciona.

Entonces, no hay concordancia con los dos artículos y es por esta razón que consideramos que en bien de la claridad, la concordancia y la naturaleza de las personas que intervienen en la administración, pensamos que deben considerarse también como trabajadores de confianza.

Es por ésto que pensamos que, Señoras y Señores Diputados, no tendrán inconveniente en agregar al artículo 9o. también a los administradores de una empresa y que se consideren en concordancia con la enunciación, los razonamientos que la misma ley dicta en su introducción.

El C. Presidente: Tiene la palabra el Ciudadano Diputado

do Blas Chumacero.

El C. Chumacero Sánchez Blas: Señor Presidente, Señores Diputados: Es conveniente distinguir entre lo que establece el artículo noveno y el artículo once de la Ley que discutimos. El artículo noveno habla de los trabajadores de confianza. Y el artículo once de los representantes del patrón. El administrador general es el representante del patrón; no es trabajador de confianza. Por esta razón está eliminada la palabra "administradores" del artículo noveno. Pero será conveniente, para mayor claridad, darle lectura al fundamento del dictamen con relación al artículo noveno que dice:

"Después de un análisis cuidadoso del artículo noveno de la iniciativa presidencial, que es el que contiene el concepto de trabajador de confianza, se llegó a la conclusión de que debían conservarse en los términos que fue redactada en ella, - pero se juzga conveniente precisar su significado; la categoría de trabajador de confianza, según el precepto citado, y las ideas contenidas en la exposición de motivos de la iniciativa, - depende de la naturaleza de las funciones que desempeñe el trabajador, y no de la denominación que se le de al puesto, lo que trae como consecuencia que la determinación de categoría debe hacerse por los caracteres de la función, y no por la actividad que desempeñe el trabajador, de tal manera que cuando se habla-

en el precepto de las funciones que tengan carácter general se hace referencia a que la función tenga ese carácter, y no a que la actividad del trabajador debe referirse, de manera absoluta a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia, de fiscalización que son las que tienen la calidad de funciones de confianza, estén encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerza su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la empresa. Pero dentro de este concepto el término "funciones de carácter general" resulta indispensable, porque si toda persona que ejerza una actividad directriz, para la realización de una labor concreta fuese un trabajador de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de categoría inferior, o más simples, serían trabajadores de base o de planta".

Por tal motivo no deben figurar en el artículo IX los administradores. En cambio, y de una vez adelanto la discusión en el artículo XI, que son los representantes del patrón, ahí sí se incluyó la palabra "administradores". No deseo ser más amplio en la explicación porque el fundamento del dictamen en relación con el artículo IX es suficientemente claro.

El C. Presidente: Tiene la palabra por cinco minutos -  
el Señor Diputado Vicente Tovar Astolfo: Señores Diputados, real

mente, como dice el Diputado Chumacero, en el artículo XI se está mencionando a los administradores; pero también dice, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración .

Entonces lo único que se quiere con la proposición presentada por el Diputado Adrián Peña, es que en las funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia, administración y fiscalización, para ser congruentes con el mismo artículo XI; "administración", que cita el artículo XI; "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración", entonces únicamente buscando la congruencia se pide que en el artículo IX se diga: "Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia, administración y fiscalización."

Esa es la aclaración que quería hacer.

El C. Presidente: Ruego a la Secretaría consultar a la asamblea si está suficientemente discutido el artículo IX.

Por la comisión, el Sr. Diputado Acevedo Astudillo.

El C. Diputado Acevedo Astudillo, Humberto: En nombre-

de la comisión he solicitado la palabra para hacer simplemente una aclaración muy rápidamente y muy sencilla.

La situación que prevé el artículo XI que señaló el señor Diputado, son situaciones jurídicas muy distintas a la situación que prevé el artículo IX. En el artículo IX se habla de los trabajadores de confianza. En el artículo XI se habla de los representantes de los patronos.

El C. Presidente: Ruego a la Secretaría consulte a la asamblea si se considera suficientemente discutido el artículo IX.

El C. Prosecretario Mendoza Avila, Eusebio: por instrucciones de la presidencia, se consulta a la asamblea si se considera suficientemente discutido el artículo IX.

Suficientemente discutido.

El C. Presidente: sírvase la secretaria consultar a la asamblea si se acepta la proposición hecha.

El C. Secretario Iglesias Meza, Manuel: se consulta a

la asamblea en votación económica si se acepta la proposición hecha por el Ciudadano Diputado Adrián Peña Soto. Los que estén por la afirmativa sírvase manifestarlo: Desechada.

En consecuencia, se va a proceder a recoger la votación nominal del artículo IX. Por la afirmativa.

El C. Prosecretario Mendoza Avila, Eusebio: por la negativa. (votación).

El C. Secretario Iglesias Meza: ¿Falta algún ciudadano Diputado de votar por la afirmativa?

El C. Prosecretario Mendoza Avila, Eusebio: ¿Falta algún Diputado de votar por la negativa?

Se va a proceder a recoger la votación de la mesa -- (votación).

El C. Secretario Iglesias Meza, Manuel: Por unanimidad de 138 votos es aprobado el artículo IX.

La minuta con proyecto de decreto de la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo IX:

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

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."(6)

Como es de verse la Nueva Ley Federal del Trabajo establece en forma precisa cuáles son las funciones de confianza, no existiendo en dicha ley las contradicciones que existían en la anterior legislación .

Como ya habíamos dicho que el trabajador de confianza se encuentra regido bajo un régimen especial en la nueva ley en su título VI, capítulo II, siendo estos preceptos los derechos mínimos que el Legislador estableció para este tipo de trabajo.

Refiriéndose el doctor Mario de la Cueva sobre los trabajadores de confianza y el derecho individual del trabajo-

dice: El capítulo se inicia con una hermosa declaración: "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 rigen para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".- (artículo 182)

Continúa comentándonos el doctor de la Cueva, con relación a este artículo: "Es posible que algunos piensen que era innecesaria, pero no debe olvidarse que penetramos en -- uno de los campos en que impera la relación individual trabajador-patrono, por consiguiente, en donde aún desempeña un pa pel importante el contrato individual de trabajo como un -- acuerdo de voluntades previo a la prestación del trabajo. Por otra parte, la declaración del artículo 182 tiende a relevar la tesis de que las condiciones de trabajo deben partir de -- los mínimos legales, en un ascenso que corresponda a la naturaleza e importancia del trabajo que prestan, y además, han -- de ser iguales a las que rijan para trabajos en la empresa, -- por lo menos, prevención que servirán, principalmente, para -- evitar que por efecto de la contratación colectiva, sus condi ciones de trabajo pudieran ser inferiores a las de los demás-trabajadores". (7)

Consideramos en igual forma nosotros que los trabajadores de confianza, por ser más importante el trabajo que desempeñan dentro de la empresa, deben gozar de condiciones de trabajo superiores a las de un trabajador normal, o por lo menos iguales, pero nunca inferiores tal como lo dispone el artículo que hemos mencionado.

El artículo 183 establece: "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 ni en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley".

Este artículo contiene limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza pero hasta cierto punto estas limitaciones las consideramos razonables; dada la naturaleza de las labores que desempeñen estos trabajadores que están relacionados con los intereses del patrón y no resultaría conveniente que participaran en la defensa de algunos intereses o derechos que son propios de los demás trabajadores como son: pertenecer al sindicato de trabajadores de la empresa; tomar

parte en el recuento para determinar la mayoría de los trabajadores en caso de huelga o ser representantes de los trabajadores en los organismos laborales. Puesto que no podrían defender ningún derecho de los trabajadores en contra de los intereses del capital.

Pero hacemos la aclaración que los trabajadores de -- confianza sí pueden formar sus propios sindicatos, de acuerdo con las disposiciones legales que los rigen, aunque la realidad es otra, por así convenir a los intereses políticos de dichos trabajadores.

En relación con el artículo 183, el doctor Mario de la Cueva nos dice: "La comisión reflexionó muchos días antes de decidirse por el contenido de las normas reguladoras de la posición que deben guardar estos trabajadores en los problemas colectivos del restante personal obrero de la empresa. Oyó la voz de los sindicatos, la que uniformemente se inclinó por su exclusión de la vida sindical y que pidió, además, que no se le tomara en consideración en los recuentos para determinar las mayorías en los casos de huelga. En oposición a ese punto de vista, en su memorándum inicial, los representantes de los empresarios dijeron que "es contrario el artículo cuarto consti-

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

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

En concordancia con esas ideas, el artículo 183 contiene tres prohibiciones:

a).- No formar parte de los sindicatos de los demás-trabajadores, de donde nace la conclusión de que el trabajador de planta que es promovido a un puesto de confianza debe separarse del sindicato o quedar suspendido en los derechos sindicales, por lo menos;

b).- No son tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en la huelga;

c).- No pueden representar a los trabajadores en los organismos que se integren en forma paritaria, esto es, como representante del trabajo y del capital. ( 8 )

Por su parte el maestro Truaba comenta el artículo - 183 en la siguiente forma: "Los trabajadores, por la naturaleza de sus labores, están plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera. Es por ello que este precepto ha venido a dilucidar una vieja controversia en el sentido de que si los trabajadores de confianza debían o no contar en los movimientos-

de huelga. Y bien es cierto que los trabajadores de confianza no pueden contar en los movimientos de huelga de los demás-trabajadores, ni ser representantes de éstos en los organis--mos laborales, ni formar parte de los sindicatos de aquéllos, ésto quiere decir que los trabajadores de confianza no pueden constituir sus propios sindicatos. ( 9 )

El artículo 184 de nuestra Ley vigente determina - - que: "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato co--lectivo que rija en la empresa o establecimiento se extende--rán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en con--trario consignada en el mismo contrato colectivo".

Analizando el contenido de este artículo se desprende de que la Ley establece como concesión mínima que la empresa-equipara en el trato de los trabajadores de confianza con los demás trabajadores, por lo que se refiere a los aumentos de -salario, períodos de vacaciones, aguinaldos y en general to--das las prestaciones consignadas en el contrato colectivo ya-que conforme a lo que dispone el artículo en cuestión, a los-trabajadores de confianza únicamente se les excluirá de los -beneficios que se consignan en el contrato colectivo, cuando-en él se exprese una disposición en contrario, que en tal ca--so este artículo permite que el trabajador de confianza pacte

directamente y en forma personal con el patrón las condiciones que más le convengan para desempeñar su trabajo, que en ningún caso dichas condiciones serán inferiores a las contenidas en - contratos vigentes dentro de la empresa, ni tampoco podrán renunciar a sus derechos consagrados por la constitución y sus - leyes reglamentarias, como lo establecen de la siguiente manera:

Artículo 123 Constitucional fracción XXVII inciso H.-  
"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aun que se expresen en el contrato... 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".

La ley Federal del Trabajo vigente, establece en su artículo 33: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás - prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le de.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de

los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

Artículo 185 que a la letra dice "El patrón podrá -- rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

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

Este artículo constituye el tema central del próximo capítulo donde lo analizaremos y emitiremos el comentario respectivo.

Como parte final de la reglamentación sobre esta clase de trabajadores, tenemos el artículo 186 que dispone lo siguiente: "En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación."

En este artículo la Ley prescribe que podrá regresar - el trabajador que había sido de planta, a su antiguo puesto, -- tal como lo disponía la ley anterior, es decir, que salvo en -- los casos en que exista una causa justificada para su separa-- ción, no regresará a su puesto anterior, quedando rescindido su contrato de cualquier índole con la empresa.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Ob cit. pág. 21. tomo I.
- 2.- Ob. cit. pág. 755 tomo I.
- 3.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva págs. 156 y 157, Editorial Porrúa, S. A. México, D. F. - 1972.
- 4.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Truaba Urbina Alberto y - Jorge Truaba Barrera, 7a. Edición, Editorial Porrúa, S.- A. 1971, págs. 96 y 97.
- 5.- Nueva Ley Federal del Trabajo, citada anteriormente pág. 22.
- 6.- Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, año III tomo III, núm. 19 a 6 de noviembre de 1969.
- 7.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, pág. 435, Editorial Porrúa, S. A. México, D. F. 1972.
- 8.- Mario de la Cueva, Idem págs. 439 y 440.
- 9.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Truaba Urbina, Alberto y - Jorge Truaba Barrera. 7a. Edición Editorial Porrúa, S. - A. 1971 pág. 97.

## CAPITULO CUARTO

- ANALISIS DEL ARTICULO 185 DE LA -  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA - -  
APLICACION DEL ARBITRAJE A LA JU-  
RISDICCION SOCIAL DEL TRABAJO . -
- a).- El Derecho del Trabajo como parte del Derecho Social.
  - b).- El artículo 123 y la Justicia social.
  - c).- El arbitraje en la jurisdicción social del trabajo.
  - d).- Análisis y crítica del artículo 185.

**ANALISIS DEL ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA --  
APLICACION DEL ARBITRAJE A LA JURISDICCION SOCIAL DEL TRABAJO.**

**A).- EL DERECHO DEL TRABAJO COMO PARTE DEL DERECHO SO-  
CIAL.**

En principio daremos a conocer lo que significa para - algunos autores el Derecho del Trabajo, teniendo así que el Doc tor Mario de la Cueva lo define de la siguiente manera:

"Entendemos por Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que -- sea digna de la persona humana". (1)

El maestro Trueba Urbina en su obra hace un comentario en relación con esta definición en el sentido de que el Doctor Mario de la Cueva la formuló con una visión bastante restringida de nuestro Derecho del Trabajo.

Para Sánchez Alvarado "El Derecho del Trabajo es el -- conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual y colectivo las relaciones entre trabajadores y patronos;

entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquél que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino. ( 2 )

Anora bien, el maestro Truaba Urbina, lo define en los siguientes términos:

"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, - normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico:- socializar la vida humana". ( 3 )

Consideramos esta última definición como una de las más completas por su gran contenido humano y espíritu social, protector de las clases débiles.

Después de haber visto algunas de las definiciones del Derecho del Trabajo, vemos lo que los siguientes autores nos dicen sobre el Derecho Social, teniendo que Mendieta y Núñez lo precisa diciendo:

"Es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan deberes, principios y procedimientos - protectores en favor de individuos, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles, para lograr su convivencia con - las otras clases sociales dentro de un orden justo". ( 4 )

Al habernos González Díaz Lombardo del Derecho Social nos dice:

"Es una organización de la sociedad en función de una-integración dinámica, teleológicamente dirigida a la obtención-del mayor bienestar social de las personas y de los pueblos, mediante la justicia social". ( 5 )

Al referirse al Derecho Social, el maestro Trueba Urbína nos comenta que:

"Tanto por lo que se refiere al orden justo como a la justicia social, el fin que se persigue es de equilibrio en las relaciones humanas para lograr la nivelación de las desigualdades. Tal es una de las metas del Derecho Social proteccionista-en las relaciones no sólo de protección, sino de todas aquellas en que sea necesario hacer extensivo los derechos de los fuer--tes frente a los débiles para igualarlos. Esto es solamente una

parte del Derecho Social.

Nuestra teoría estimula la protección y tutela de los débiles en las relaciones humanas a fin de que los trabajadores alcancen la igualdad y un legítimo bienestar social, conforme al artículo 123 que supera a todas las legislaciones del mundo en cuanto establece un derecho de lucha de clases, para realizar las reivindicaciones económicas y sociales en las relaciones de producción, entrañando la identificación plena del Derecho Social con el Derecho del Trabajo, y de la Previsión Social y con sus disciplinas procesales, en tal sentido presentamos la siguiente definición:

"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". ( 6 )

teniendo ya una idea de lo que significa tanto el Derecho del Trabajo, como el Derecho Social, para ver la estrecha vinculación que existe entre ambas disciplinas, comenzaremos comentando lo que al respecto nos dice el maestro Trueba - Urbina:

"El Derecho del Trabajo, parte integrante del Derecho Social positivo, se identifica y conjuga con éste en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, la primera ley fundamental del mundo que creó un régimen de garantías individuales y de garantías sociales con autonomía unas de otras, por lo -- que se convirtió de hecho y de derecho en el heraldo de las -- constituciones contemporáneas es así como el Derecho del Trabajo se elevó a norma social de la más alta jerarquía jurídica, en el estatuto constitucional protector y reivindicador de los trabajadores y de la clase obrera y en punto de partida para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres; porque nuestra Constitución originó una nueva idea del derecho y del Estado, estableciendo las bases fundamentales no sólo del Estado Político sino del Estado de Derecho Social, en un solo cuerpo de leyes que integran conjuntamente la Constitución Política y la Constitución Social con nuevos estatutos que comprenden las necesidades y aspiraciones de los grupos humanos -- de trabajadores y campesinos y de económicamente débiles, en -- correlación de fuerzas políticas y sociales que tienen expresión en las normas fundamentales.

En otros términos, la Constitución Político-Social se caracteriza porque su sistemática jurídica comprende derechos individuales (públicos) y derechos sociales reglas especiales--

en favor de los individuos vinculados socialmente o bien de los grupos humanos que constituyen las clases económicamente débiles; pero esta inclusión de normas protectoras y reivindicadoras para los obreros y campesinos se extendieron al mismo tiempo a todos los prestadores de servicios y proporcionaron asimismo la transformación del estado moderno para ejercer funciones no sólo políticas, sino sociales, a fin de lograr a través de la legislación gradual el mejoramiento de los grupos humanos hasta alcanzar algún día la transformación de las estructuras económicas por medio de la acción tutelar y reivindicatoria de la administración burguesa incluida por el estado de derecho social en favor de los trabajadores". ( 7 )

Nuestra Constitución fue la primera en el mundo que incluyó la parte de las garantías sociales en su cuerpo al establecer así los artículos 123 y 27 principalmente, que son preceptos que protegen y reivindican a las clases débiles, -- pues los señores legisladores a pesar de su poca preparación, tomando en cuenta que eran en gran parte gente obrera, guiados por su gran intuición y aferrados a que en la Constitución de 1917 se elevaran a rango Constitucional aquellas normas que vinieran a proteger y a reivindicar a la clase trabajadora, lucharon aún en contra de los señores juristas hasta-

ver hecha realidad la protección que tanto necesitaba la clase trabajadora en aquella época tan difícil y tan falta de garantías para contratar cualquier clase de servicios, ya que eran bastante desiguales las condiciones que existían entre trabajadores y patronos.

#### B).- EL ARTICULO 123 Y LA JUSTICIA SOCIAL.

En la asamblea constituyente de 1857 ya se hablaba de justicia para la clase trabajadora.

Uno de los más brillantes constituyentes en esos tiempos fue Ignacio Ramírez, el célebre Nigromante, quien nos manifestó con concepto avanzadísimo para su época la siguiente -- ideología: "El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas. La resolución es sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo".

Para centrarnos en el tema que nos ocupa es necesario y recurrimos a una definición de justicia social, teniendo así que la Enciclopedia Jurídica Omeba nos la define en los siguientes términos:

"La justicia social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común".

Desde que fue expedida la Constitución el 5 de febrero de 1917 se puede hablar de justicia social gracias al artículo 123 que después de tantas luchas, sacrificios y controversias fue incluido al seno de la Constitución precisamente para proteger y reivindicar a las clases débiles, teniendo -- así que nuestra Constitución originó el nacimiento del derecho social protector de los débiles frente a los fuertes y nivelador de desigualdades entre obreros y patronos, encaminado hacia la dignificación de la persona humana.

c).- EL ARBITRAJE EN LA JURISDICCION SOCIAL DEL TRABAJO.

Al referirnos a este punto es necesario recurrir al estudio que ha hecho al respecto el incansable y gran estudioso del Derecho Social: Maestro Trueba Urbina, que nos dice lo siguiente:

"En la jurisdicción social del trabajo no es la voluntad de las partes la que somete el conflicto en substitu--

ción de éstas para que sea decidido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que son los principios y las normas fundamentales tanto sustantivas como procesales del trabajo las - que al margen de la voluntad de las partes imponen la decisión de la controversia para el ejercicio de la función protectora y tutelar y también reivindicatoria de los derechos de los trabajadores frente a los empresarios, patronos o propietarios; - constituyendo esta jurisdicción una actividad completamente -- distinta de otras jurisdicciones en las que tan sólo tienen -- por función fundamental restablecer el orden jurídico originado por la violación de la ley o de los contratos particulares celebrados entre las partes.

La función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no sólo tiene por objeto mantener el orden económico ejerciendo una actividad tutelar y reivindicatoria de los derechos de los trabajadores, pues en la jurisdicción social del trabajo - las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se substituyen, como se ha dicho, a la voluntad de las partes para la decisión del conflicto, como ocurre en los procesos de la jurisdicción burguesa, sino que en función de autoridad ejercen una actividad social que les impone el deber de aplicar los principios y las normas de trabajo protegiendo y tutelando, así como reivindi--

cando los derechos de los trabajadores, ya que el derecho del trabajo es exclusivo de éstos y para su beneficio y no debe confundirse con el derecho que emerge de las relaciones laborales, que no tiene las mismas características del derecho -- del trabajo consignadas en los principios y textos del artículo 123 de la Constitución de 1917. Por ello se suprimió de la fracción XXI del proyecto del artículo 123 el arbitraje de -- abolengo burgués contenido en la expresión "a virtud del escrito de compromiso". Para el surgimiento esplendoroso en el precepto de la jurisdicción social del trabajo. ( 8 )

Decimos que el arbitraje es el elemento principal en la resolución de los conflictos laborales donde se parte del trabajador de confianza dada la forma en que se encuentra redactado el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, una -- norma protectora de la clase patronal, un precepto burgués, -- en donde al trabajador se le deja una vez más desamparado y -- únicamente queda esperanzado al laudo arbitral que dicte una -- persona investida con tal facultad. Como podemos ver falta mucho para decir que el trabajador goza de una justa reglamentación que realmente sea protectora y reivindicadora de esa clase que necesita de apoyo y protección.

Ahora bien, al decirse que el Derecho del Trabajo es exclusivo de los trabajadores, puede observarse muy claramente en el citado artículo 185 que no lo es, pues deja ver dicho artículo la poca intención que tuvo el Legislador en proteger la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

D).- ANALISIS Y CRITICA DEL ARTICULO 185.

Empezaremos este último punto enunciando el artículo 185, tema central de este trabajo, para proceder posteriormente a su análisis y crítica.

Así tenemos que el artículo 185 establece: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

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

De la simple lectura de este artículo nos damos --- cuenta que la Ley otorga al patrón amplia facultad de rescin

dir la relación de trabajo, siempre que exista un motivo razonable de pérdida de la confianza, no importando que la causal, motivo del despido, sea diferente a las causas que ocasionaron la rescisión de la relación laboral de los demás trabajadores.

En cuanto a los motivos razonables de pérdida de la confianza el Doctor Mario de la Cueva nos dice que no era posible una enumeración, menos aún una definición de los citados motivos por lo que serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de equidad las que resolverán después de considerar las circunstancias de cada caso. Sin embargo, en la Exposición de motivos, la Comisión dejó constancia expresa de su opinión, en el sentido de que por motivo razonable "debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales previstas en la Ley".

Pensamos que el criterio que empleó el Doctor Mario de la Cueva es acertado, pues es de nuestra opinión que sería difícil que en el artículo 185 se establecieran con precisión y en una forma determinante cada uno de los motivos que a la vez fueran razonables de pérdida de la confianza, como lo ha-

ce el artículo 47 al establecer las causas de rescisión de trabajo, ya que serían bastantes pues si tomamos en cuenta que -- son varias las clases de trabajadores de confianza, veremos -- que podrían presentarse de diferentes formas.

Ahora bien, referente a la pérdida de la confianza el artículo 185 al hablarnos de ella nos dice en que consiste, pero entendemos que queda al arbitrio del patrón determinar cuándo le ha perdido la confianza a un trabajador.

Para la mejor comprensión de este punto tenemos que, como habíamos dicho en capítulos anteriores, la confianza es un valor subjetivo que por su propia naturaleza es inestable y variable, es un estado de conciencia o sea un grado de conocimiento que corresponden a un sujeto en un momento determinado; la confianza jurídica es una forma o grado de conocimiento de tipo estrictamente objetivo derivada de inferencias inductivas o razonamientos de hechos particulares para llegar a establecer reglas generales. Está sujeta a un juicio particular y a una limitación de temporalidad y especialidad que los hace transitorios y sujetos a verificación o comprobación.

Por lo tanto la autoridad de trabajo al resolver un conflicto que se le presentare sobre un despido de algún trabajador de confianza deberá tomar en cuenta, para la resolución-

del mismo, la confianza jurídica, ya que ésta conduce en una forma más satisfactoria y objetiva a un razonamiento lógico para determinar dicho caso, evitándose así que se actúe bajo la sombra de alguna causa subjetiva que sea probablemente prefabricada de pérdida de la confianza por parte del patrón, porque ésto iría en contra del espíritu del artículo 123 ya que dicho precepto protege por igual a todo trabajador prestador de un servicio.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Derecho Mexicano del Trabajo. Doctor Mario de la Cueva, - Editorial Porrúa, S. A. México, 1969, tomo I, pág. 263.
- 2.- Institución del Derecho Mexicano del Trabajo, Alfredo - - Sánchez Alvarado, primer tomo, Volumen I, México 1967, -- pág. 36.
- 3.- Nuevo Derecho del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, Editio-- rial Porrúa, S. A. México, D. F. 1972. pág. 135.
- 4.- El Derecho Social, Lucio Mendieta y Núñez, México 1953, - pág. 66.
- 5.- Contenido y Ramas del Derecho Social en Generación de Abo-- gados 1948-1953, Francisco González Díaz Lombardo, Univer-- sidad de Guadalajara, México, México 1953, pág. 61.
- 6.- Nuevo Derecho del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, Editio-- rial Porrúa, S. A. México 1972, pág. 155.
- 7.- Nuevo Derecho del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, Editio-- rial Porrúa, S. A. México, D. F. 1972, págs. 131 y 132.
- 8.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S. A México 1971, pág. 195.

## CONCLUSIONES

1.- La denominación de "contrato de trabajo" fue -- utilizada por los economistas antes de haberla incorporado a la terminología jurídica, además no figuraba en los Códigos Civiles del siglo XIX que sólo legislaron sobre locación de servicios, de obra y mandato siguiendo la tradición jurídico romana.

2.- Al definirse el contrato individual de trabajo en la ley de 1970, vemos que no existe gran diferencia en -- cuanto al contenido de ésta con relación a la Ley de 1931, -- ya que la primera nos habla de subordinación y la segunda de dirección y dependencia, dándonos cuenta de que la subordinación para algunos autores se compone de dos elementos que -- son la dirección y la dependencia, con la única diferencia -- de que en la Ley de 1970 ya se incorpora la relación de trabajo para una mejor protección del trabajador.

3.- Al hablar de la naturaleza del contrato de trabajo, decimos que es un vínculo jurídico que se establece entre el trabajador y patrón gozando de entera autonomía frente a los contratos que norma el Derecho Civil porque ninguna de las figuras civiles a las que se ha querido asimilar es capaz de explicarlo, al mismo tiempo por estar regido el contrato de trabajo por una legislación que ha alcanzado plena -- autonomía.

4.- El contrato de trabajo se funda primordialmente en el artículo 123 constitucional y de una manera reglamentaria en la Ley Federal del Trabajo.

5.- La ley no nos define en forma concreta lo que -- es un trabajador de confianza porque consideramos que es un concepto genérico que para determinarlo depende de las necesidades de cada empresa o negociación. Solamente nos hace --

mención en su artículo 9o. de cuales son las funciones de -  
confianza.

6.- Decimos que las funciones de confianza son de-  
dos clases: la primera que se refiere a las de Dirección, -  
Inspección, Vigilancia y Fiscalización cuando tengan un ca-  
rácter general dentro de la empresa; y la segunda que la --  
componen aquellos trabajadores que guardan una estrecha re-  
lación con trabajos de ejecución ordenados por un empleado-  
de confianza como pueden ser: un capataz, un jefe de produc-  
ción, una secretaria, etc., pues consideramos que esta se--  
gunda clase de trabajadores, en razón a la función que de--  
sempeñan, no tiene la importancia dentro de la empresa que-  
pudieran tener los de la primera clasificación, además de -  
no gozar de la protección adecuada en cuanto a la estabili-  
dad en sus empleos por ser éstos de confianza.

7.- Como mera observación vemos que la Ley Federal  
de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo -  
5o. nos establece en una forma expresa y determinante que -  
cargos se consideran como de confianza, mientras que la Ley  
Federal del Trabajo únicamente nos dice cuales son las funci-  
ones de confianza y nos reglamenta a este tipo de trabaja-  
dores en un capítulo especial haciéndolo de una manera pro-  
teccionista de la clase patronal.

8.- La Constitución de 1917 fue la primera en el -  
mundo que tuteló las garantías sociales al establecer en --  
los artículos 123 y 27 principalmente, la protección y rei-  
vindicación de las clases débiles.

9.- Los elementos esenciales que deben concurrir -  
para perfeccionar el contrato de los trabajadores de con-  
fianza son los mismos que se necesitan para el contrato de-  
los trabajadores en general, pero además uno de suma impor-  
tancia que es: la confianza.

10.- La rescisión del contrato de los trabajadores-  
de confianza se puede producir por cualquiera de las causa-  
les enunciadas en el artículo 47, pero además se puede res-

cindir por la señalada en el artículo 185, o sea: UN MOTIVO RAZONABLE DE PERDIDA DE LA CONFIANZA.

11.- La autoridad de trabajo, al resolver sobre la rescisión de las relaciones de trabajo de un trabajador de confianza, deberá tomar en cuenta, siempre, la objetividad con que se haya expuesto dicha rescisión y nunca tratar de resolver bajo alguna causa subjetiva de pérdida de la confianza planteada por parte del patrón puesto que iría en -- contra del espíritu del artículo 123 ya que este precepto - protege por igual a todo trabajador.

12.- El patrón no podrá rescindir la relación de - trabajo sin la previa existencia de un motivo razonable que de la base para la pérdida de la confianza, o bien que tenga alguna causa justificada de las que se mencionan en el - artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.