

25
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA PARTICIPACION DE UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

T E S I S

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

GUSTAVO ALCARAZ HERNANDEZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA
PARTICIPACION DE UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

CAPITULO I
PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES

1.1.	Su Justificación	2
1.2.	Naturaleza y Concepto.....	5
1.3.	Defensa y Crítica	12
1.4.	Participación de Utilidades en Leyes Extranjeras	18
A.	Participación Obligatoria	18
B.	Participación Contractual	20
C.	Otros Régimenes	21
1.5.	Participación de Utilidades en el Derecho Mexicano	23

CAPITULO II
TRABAJADORES DE CONFIANZA.

2.1.	Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo	46
2.2.	Elementos de la Relación de Trabajo	52
2.3.	Concepto de Trabajadores de Confianza y su Clasificación	57
2.4.	La Relación de Trabajo en los Servicios Prestados por un Trabajador de Confianza	69

CAPITULO III
LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA Y EL AMBITO
CONSTITUCIONAL.

3.1.	Los Empleados de Confianza y la Constitución	76
3.2.	Los Empleados de Confianza y el Artículo 123	81

CAPITULO IV
LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA PARTICIPACION
DE UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

4.1. Exclusión de los Representantes de las Empresas en el Reparto de Utilidades	98
4.2. El Salario Máximo para efectos del Reparto de Utilidades	100
4.3. Necesidad de un Reparto Equitativo de Utilidades a los Trabajadores de Confianza	102
Conclusiones	104
Bibliografía	108

INTRODUCCION

Nuestra Constitución ha consagrado en su artículo 123 diversos preceptos a fin de garantizar a los trabajadores beneficios mínimos por la prestación de sus servicios, los cuales atendiendo a los principios de Justicia Social deben permitir la elevación de sus condiciones de vida, así bien, al ser los trabajadores una parte importante del proceso productivo generador de las riquezas de un país, nuestra legislación ha considerado que a estos les corresponde una parte proporcional de las utilidades que obtengan las empresas en su actividad.

La Ley Federal del Trabajo ha venido a reglamentar este rubro; al respecto, a definido al trabajador en general y en atención a la actividad que desarrollan ciertos trabajadores y que los relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, realización de sus fines, dirección, administración y vigilancia generales, ha instituido una clase trabajadora sometida en algunos aspectos, a una reglamentación especial, los trabajadores de confianza.

Los Trabajadores de Confianza en la Participación del Reparto de Utilidades de las empresas, han sufrido una merma en sus derechos que sobre el particular plasma nuestra carta magna y en algunos casos específicos excluidos en forma total de sus beneficios.

El objeto fundamental de este trabajo es reiterar la necesidad de un reparto equitativo a estos trabajadores en la participación de utilidades de las empresas, a fin de que el espíritu de nuestra Constitución sea aplicado en beneficio de los trabajadores en general en su concepción mas amplia y crear así oportunidades iguales que conlleven finalmente a la Justicia Social.

CAPITULO I.- PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES

1.1.- Su Justificación

1.2.- Naturaleza y Concepto

1.3.- Defensa y Crítica

1.4.- Participación de utilidades en Leyes Extranjeras

A.- Participación Obligatoria

B.- Participación Contractual

C.- Otros regímenes

1.5.- Participación de utilidades en el Derecho Mexicano.

1.1.- JUSTIFICACION DEL REPARTO DE LAS UTILIDADES

El derecho del trabajo es fruto de las conquistas logradas por los trabajadores, derecho que elevó a la clase trabajadora a la dignidad de la persona humana, reconocimiento que se hizo después de varios años de lucha contra el capital y que logró que el trabajo se situara al lado del capital, teniendo sus mismos derechos.

En un principio el trabajador no tiene ningún derecho ya que era considerado como una cosa, el único titular de derechos es el capital que puede disponer a su arbitrio del trabajo, sin que existan tan limitaciones que le estorben. El trabajador únicamente tiene derecho al salario como recompensa de su trabajo.

Después de varios años de lucha el trabajador logró tener derecho en la empresa, derecho que hizo posible que el trabajador -- por medio de la huelga, asociación profesional y contrato colectivo de trabajo, pudiera elevar al trabajo a la categoría de idéntico rango y valor que el capital. De éste modo la empresa dejó de ser una monarquía absoluta para convertirse en una monarquía constitucional.

El derecho del trabajo como todo derecho social no es estático, sino dinámico y sujeto a transformaciones y perfeccionamientos constantes, no se conforma con las conquistas logradas sino -- que quiere más justicia para la clase trabajadora, haciendo nacer así la participación obrera de las utilidades.

El problema de la remuneración del trabajador es un problema de justicia. Es cierto que en lo que hace a las relaciones obrero - patronales se ha adelantado bastante, pero está muy lejos de pensarse en que esta cuestión haya sido resuelta en definitiva y ni siquiera que se haya sentado las bases para una paz social orgánica - estable. Por el contrario, los conflictos entre capital y trabajo - están latentes en todas partes y en todo momento, su magnitud y su alcance son imprevisibles; situación que se agrava con la presencia internacional del comunismo siempre atento a aprovechar los desajustes económico-sociales pequeños y grandes y deseosos de que estalle la chispa que le ayude a realizar la dominación universal...

Durante muchos años la única remuneración que recibía la clase trabajadora era el salario más tarde se completó con -- prestaciones sociales, gratificaciones, etc., pero siguió siendo el salario la remuneración más segura. Ahora cabe preguntarnos: -- ¿El régimen del salario puede llenar por sí solo el ideal de justicia a que tiende todo derecho social?.

¿Puede el trabajador llevar una existencia digna que -- lo sitúe como persona humana, con lo que recibe de salario?. Estamos aún lejos de alcanzar el ideal de justicia que sitúa al -- trabajador como persona humana, ya que desgraciadamente la vida diaria nos muestra la insuficiencia del salario. Dentro del régi -- men del salario encontramos varias limitaciones e inconvenientes no queriendo decir con ésto que el salario por sí solo no sea -- justo, pero todo derecho tiende a superarse y alcanzar una meta; por lo que se ha creado la participación obrera en las utilidades que como complemento del salario tiende a perfeccionar la remun -- eración otorgada a la clase trabajadora.

Expusimos anteriormente que en el régimen del salario -- encontramos limitaciones y varios inconvenientes, pues bien. entre los inconvenientes del salario encontramos que por su carácter de sistema mecánico de remuneración se desatiende de la dignidad personal del trabajador, fácilmente propende a tratar a éste como simple cosa, al servicio de la cosa que es el capital, en tanto -- que la participación en las utilidades reestablece al trabajador -- en una situación de dignidad como cooperador en la obra de la empre -- sa.

Por otra parte la participación obrera en las utilidades hace posible la mejor aplicación de la idea de justicia. El capital y el trabajo son los principales elementos para la producción sin los cuales ésta no existiría.

Estando en el mismo rango deben obtener los mismos dere -- chos y beneficios, una vez que el trabajo ha recibido lo que le co -- rresponde o sea un salario, y el capital haya obtenido lo que le co -- rresponde para su mantenimiento y sus intereses; lo que sobra debe -- repartirse equitativamente entre ambos, puesto que no es justo que únicamente uno de ellos se beneficie con las utilidades, no hay razón

para que el capital sea el que se beneficie, ya que, como lo dijimos anteriormente tanto uno como el otro son indispensables para la producción.

Como expresa el maestro Mario de la Cueva: "La participación de los trabajadores en las utilidades es el reconocimiento constitucional del factor trabajo como uno de los elementos integrantes de la realidad económica, de donde nace su derecho a participar en los resultados del proceso económico; un derecho del que a su vez se infiere que la empresa no es más un deudo del empresario, sino una participación de dos factores, ciertamente distintos y con intereses opuestos, pero dos factores que por concurrir como elementos igualmente indispensables, tienen el derecho a compartir los beneficios de la actividad conjunta". (1)

(1).- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Pág. 330. 8a. Ed., Porrúa, México, 1982.

1.2. NATURALEZA Y CONCEPTO DE LA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES

Al hacer un estudio de la participación en las utilidades comenzaremos por buscar sus antecedentes, encontramos que esta -- idea de otorgar a los trabajadores utilidades nació en Francia y fue engendrada por Jean Leclair en 1842, quien fue el primero que comenzó a repartir entre los trabajadores de su taller de pintura una parte de las utilidades obtenidas; Jean Leclair fue bastante criticado y encontró gran oposición por parte de los empresarios; a pesar de esto fue más tarde imitado en Francia y luego en Prusia, Suiza, Estados Unidos, Alemania e Inglaterra.

La participación en las utilidades desde su nacimiento; ha encontrado oposición pero también grandes elogios, cuando ha estado a punto de perecer han surgido importantes movimientos que le han vuelto a dar vida. (2).

Entre el sinnúmero de problemas con que este sistema ha -- tropezado encontramos el de la determinación de la utilidad, concepto que es tachado de impreciso y subjetivo por sus opositores; este problema ha sido resuelto por el establecimiento del impuesto sobre la renta y los adelantos causados por éste, en su técnica y en su -- extensión que permiten hoy día tener un concepto objetivo completamente delineado de utilidad: la utilidad fiscal o gravable. Este -- problema de la utilidad se relaciona íntimamente con el problema de la veracidad contable de las empresas, veracidad que entre nosotros se encuentra lejos de ser general a pesar de ciertos adelantos lo-- grados, pero esta cuestión no es específica de la participación en las utilidades y por tanto se debe buscar su solución propia, en cu ya búsqueda la participación puede ser incluso un factor importante.

(2).- Cfr. Bremauntz, Alberto. La participación de Utilidades y el -- Salario en México. Págs. 59 a 61. México, 1935.

La participación en las utilidades tiene doble origen a las que se les han denominado, obligatoria y voluntaria; esta última fue la primera en aparecer cuando Jean Leclair dispuso repartir entre sus trabajadores una parte de las utilidades obtenidas y durante muchos años fue la única en operar, es la que se establece en un convenio libremente aceptado por parte de los obreros y espontáneamente otorgado por los patrones que conlleva a una finalidad económica de aumento en la productividad del trabajo, el monto de la participación es fijada al arbitrio del patrón y no admiten ninguna intervención obrera en la gestión del negocio. La participación que tiene origen por disposición de la ley u obligatoria tardó en aparecer muchos años y es aquella que es impuesta por disposición de una norma jurídica en beneficio de los trabajadores, naciéndoles por lo tanto, un derecho y surgiendo una obligación en contra de los patrones, consideramos que ésta es la más justa, equitativa y conveniente, porque hace que el obrero sienta que es un derecho que le corresponde legítimamente como elemento de productividad y no un favor que depende de la generosidad del patrón, existiendo la exigibilidad de la misma.

Encontramos muchos sistemas que usan el concepto de participación sin constituir la verdaderamente por lo que es indispensable analizar y determinar los elementos de la auténtica participación.

Coincidimos con Luis Enrique de la Villa al expresar: "El estudio de la naturaleza jurídica de la participación en beneficios ha de hacerse si se quiere llegar a un resultado válido y concreto, sobre un ordenamiento positivo" (3).

Para algunos autores, el derecho a los beneficios de las utilidades de las empresas les pertenece a los trabajadores debido a que junto al contrato de trabajo que da derecho al salario hay --

(3).- De la Villa, Luis Enrique. Diecisiete lecciones sobre Participaciones de los Trabajadores en la Empresa. Coordinado por Bayón Chacón, Gaspar. Pag. 241. Universidad de Madrid, Madrid, 1967.

otro contrato de sociedad del que se origina la facultad de recibir parte de las utilidades.

La tesis no nos parece completamente inadmisibles; en virtud del contrato laboral, los trabajadores están subordinados a la empresa y en atención al contrato de sociedad reciben utilidades; pero de acuerdo con el texto constitucional no podemos admitirla ya que éste no establece que todo trabajador por el hecho de serlo adquiriera el carácter de socio.

Mario de la Cueva siguiendo a Georges Bry expresa que es una modalidad del contrato de trabajo según la cual recibe el trabajador del patrono además de su salario una parte de las utilidades de la empresa, no como socio de ella, sino como trabajador que coopera con la producción. Puesto que el salario se compone de dos partes: una prestación de base y prestaciones complementarias, y la participación obrera entra en el grupo de las prestaciones complementarias. El salario tiene que ser una remuneración cierta, ya que el trabajador expuesto a los riesgos de la producción perdería su carácter de trabajador y se convertiría en un asociado del empresario, pero esta condición no es admisible porque el trabajador no es ni socio capitalista ni socio industrial y en consecuencia no puede estar sujeto a los riesgos de la producción.

Por eso es que Bry en su definición releva el hecho de que la participación obrera en las utilidades no se recibe en calidad de asociado, y por ello se esforzó la doctrina en la prueba de que la participación obrera en las utilidades no transforma la relación de trabajo. (4).

Otros tratadistas opinan que el contrato de trabajo desaparece naciendo un contrato de sociedad cuando los trabajadores obtienen parte de las utilidades de las empresas. No nos parece admisible esta doctrina ya que entre el contrato de sociedad y el contrato de trabajo existen notables diferencias; en la sociedad dos o

(4).- Cfr. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Pág. 686. 6a. Ed., Porrúa, México, 1971.

más personas se reúnen con objeto de poner su esfuerzo o capital en determinada empresa, afectándoles las pérdidas o beneficiándoles -- las ganancias y teniendo los socios derecho a la gestión o dirección del negocio. En la participación al trabajador no le afectan las pérdidas, ni tampoco tiene derecho a intervenir en la gestión, no pierde su carácter de asalariado comprometido a prestar sus servicios bajo la dirección de un patrono por una remuneración o salario determinado.

La participación de las utilidades no puede tender ni -- tiende a substituir el salario ni las prestaciones sociales ordinarias, porque es una remuneración complementaria, su fin es completar el salario y las prestaciones sociales ordinarias, para hacer -- más amplia y equitativa la remuneración.

Mucho se ha dicho por los que no están de acuerdo con la participación de las utilidades, que ésta trae como consecuencia la baja de salarios en las empresas donde el sistema se aplica. A esto debemos decir que es un error, puesto que los salarios pagados por las empresas que dan utilidad deben ser iguales o mejores, en su caso, a los pagados por otras empresas similares en su rama, porque -- sería inútil, un reparto de utilidades que tiene como fin beneficiar a la clase trabajadora, si los salarios fueran más bajos que en las empresas que no se practica la participación.

Por otra parte la participación debe ser determinada en -- proporción directa al monto de las utilidades. Para que la participación sea determinada, debe establecerse a base de un porcentaje -- que puede ser progresivo, degresivo o en general móvil en cualquier forma, pero que en ningún caso quede al arbitrio del patrón, sino -- centro del marco de límites que la ley autoriza.

En cuanto a la proporción directa que debe haber entre la participación y la utilidad consiste en que a mayor utilidad debe -- corresponder siempre una participación mayor en números absolutos; -- independientemente de cual sea la cuota sobre la que se calcule la participación.

Esto es de gran importancia, puesto que si no se cumple el principio de que a mayor utilidad debe haber una participación cuyo importe sea mayor, sería inútil pretender que funcionara la participación de las utilidades.

Esta relación es la única que permite que los trabajadores se den cuenta, de lo que es la participación y de que reciben realmente una parte de éstas; ya que si no se encuentra esta proporción, para los trabajadores sería completamente intrascendente y por lo general ni siquiera se darían cuenta ni les importaría si los beneficios que recibieran se cargaran a gastos, a capital, o a utilidades realizadas.

Podemos decir que la característica esencial de la participación en las utilidades es el derecho del trabajador a percibir una parte de las utilidades del patrono, pero proporcionalmente a las mismas, de tal manera que si éstas aumentan la parte que toca al obrero aumentará de acuerdo con el quantum fijado; de esta manera daría nacimiento en el espíritu de la clase trabajadora la gran importancia que para ellos significa la prosperidad de la empresa, donde prestan sus servicios, ya que se darían cuenta que entre más ganancia obtenga la empresa ellos reciben mayores beneficios y cuando obtienen pocas ganancias reciben menor beneficio, con lo que darían su colaboración al patrono, en lugar de luchar contra él, para que la empresa prosperara y así recibir grandes beneficios que de otra manera nunca lograrían.

Es importante destacar que desde el momento en que se define la participación su importe sale del patrimonio patronal, así el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente (Art. 122 tercer párrafo), convirtiéndose el patrón en simple depositario. (5).

Otra justificación de la participación de las utilidades, -- desde el punto de vista de la economía nacional, es que es una de -- las maneras más eficaces para ayudar a realizar una distribución -- equitativa de la riqueza pública, siendo la participación en las utilidades un reconocimiento a la tesis de la plus-valía entendiéndose

(5).- Cfr. De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo II. -- Págs. 241-243. 5a. Ed., Porrúa, México, 1982.

como tal "La diferencia de valor entre lo pagado al trabajador y lo producido por éste". (6).

Con lo dicho hasta ahora podemos definir la participación de las utilidades de la siguiente manera: "La participación de las utilidades es el sistema de remuneración contractual o legal mediante el cual el trabajador recibe un porcentaje de los -- beneficios líquidos del empresario, sin participar en las pérdidas y cuyo monto viene a ser una adición a su salario real, que aumenta la retribución a la fuerza de su trabajo, disminuyendo la plusvalía que percibe el capitalista". (7)

Con lo expresado anteriormente nos hemos dado cuenta, de los beneficios que la participación otorga a la clase trabajadora. Ahora veremos si a la participación de las utilidades, desde el -- punto de vista del empresario, lo mismo que a la clase trabajadora, le beneficia; podemos contestar a esto afirmativamente, puesto que con la participación da nacimiento al interés de la clase trabajadora en su trabajo y en la eficacia de él, lógico es que esto repercute en favor de la empresa; ya que la participación hace que -- el trabajador tenga estímulos que no lograría la vigilancia ni la coacción.

Los conflictos obrero patronales se reducen, puesto que -- al trabajador le conviene que se reduzcan o desaparezcan totalmente ya que dichos conflictos repercuten en las ganancias de la empresa y por lo tanto en los beneficios que obtiene.

Todas estas ventajas ya sea a favor de los trabajadores o del patrono y otras tantas que nos falta de enumerar únicamente funcionan cuando la participación es auténtica y se realiza en debida forma; puesto que la participación cuando no es empleada según sus fines o es empleada de manera incorrecta, no sólo no produce ventajas sino que puede producir efectos contrarios.

(6).- De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit. Pág. 240

(7).- Bremauntz, Alberto. Memoria de la Primera Comisión de Utilidades. Tomo III. Pág. 743. México, 1964.

La participación tiene como base la colaboración de patronos y obreros para que puedan realizar felizmente los fines de la empresa. A la colaboración la podemos situar como antecedente -necesario de la participación en las utilidades porque ésta únicamente funciona en debida forma si existe colaboración de ambas partes; faltando colaboración de cualquiera de las partes, la participación no produce los fines deseados y hasta puede producir efectos no deseados. Tienen que tener ambas partes presente que la participación, como lo hemos dicho anteriormente, les hace obtener beneficios y ganancias que de otro modo sería más difícil obtener y hacer lo posible para que la participación llegue a realizar sus - más altos fines.

Podemos concluir este punto exponiendo, cuales son las principales características de la verdadera participación.

I.- Derecho del trabajador a percibir un tanto por ciento, en las utilidades líquidas de la empresa, nacido en forma contractual o por disposición de la ley.

II.- El obrero no participa en las pérdidas de la negociación.

III.- No intervención del trabajador en la dirección y gestión de la empresa.

IV.- Los trabajadores ya sea individual o colectivamente disponen a su arbitrio como lo hacen con su salario, de las utilidades que le corresponden.

1.3. DEFENSA Y CRITICA

La participación obrera en las utilidades desde su nacimiento ha recibido críticas y a la vez grandes elogios; ha tenido adversarios y defensores, por lo que estuvo a punto de morir varias veces, pero han venido ideas revolucionarias que le han vuelto a la vida.

Sus defensores hacen notar las grandes ventajas que el sistema encierra, ventajas que darían fin a un sinnúmero de problemas entre el capital y el trabajo, puesto que habiendo intereses comunes en las productividades de la empresa por ambos factores, dejarían de ser enemigos para convertirse en colaboradores.

P.S. Marasimham, nos enumera las siguientes ventajas que se encuentran en la participación obrera en las utilidades: (8)

"A.- Evitar las huelgas manteniendo un buen nivel la moral de los trabajadores;

B.- Estimular su celo productivo aumentando su rendimiento;

C.- Flexibilizar la nómina de salarios, con el fin de poder ajustar de manera automática la remuneración total de la mano de obra a las variaciones del ciclo económico;

D.- Hacer la reducción en los cambios de personal, estabilizando el volumen de mano de obra ocupada;

E.- Crear el hábito del ahorro en los trabajadores, dando a éstos la sensación de seguridad correlativa;

F.- Propaganda gratuita;

G.- Cimentar en sólidas bases el capital, con la cooperación decidida del trabajador en su desarrollo y mantenimiento".

(8).- Citado por Alvarez Friscione, Alfonso. La Participación de Utilidades. Pág. 125. 2a. Ed., Porrúa, México, 1976.

Los adversarios de esta institución opinan lo contrario, diciendo que acarrea muchos problemas puesto que el trabajador no tiene conciencia clara de las ventajas que para ellos representa el sistema, por lo que no tendría interés en ella y por lo tanto no ha bría mayor productividad en la empresa.

Podemos objetar esta crítica, ya que si bien es verdad -- que en principio los trabajadores no tengan conciencia exacta de -- las grandes ventajas que para ellos significa la participación en -- las utilidades, también lo es que más tarde se darían cuenta, que -- cuando en la empresa exista mayor productividad, ellos obtienen más beneficios cuando se reparten las utilidades, poco a poco nacería -- en ellos un gran interés para aumentar la productividad y coopera-- rían con el empresario para que esto se hiciera realidad.

Entre los mismos obreros encontramos a algunos que no te-- niendo idea exacta de la participación en las utilidades y de los -- beneficios que para ellos significa se oponen al sistema, entre -- ellos Jaques René-Pabier dirigente obrero francés, que expresa que cualesquiera que sean las modalidades de la participación en las -- utilidades, individual, semicolectiva o colectiva, la participación en las utilidades de la empresa capitalista moderna presenta gran-- des dificultades y no resuelve ningún problema central. Expresa en aquellas personas que de buena fé creen ver en ella un procedimien-- to para la emancipación de la clase trabajadora, una gran facultad para forjar ilusiones y surgido de un espíritu social de buena vo-- luntad, muestra un desconocimiento de las realidades estructurales del capitalismo de nuestros días. (9).

En este sentido y desde el año de 1920 resolvió la Confe-- deración Generale du Travail en el sistema capitalista, la partici-- pación en las utilidades no elimina las dependencias específicas -- del trabajador asalariado y en muchos casos las fortifica. No trans forma el presupuesto obrero, lo aumenta en pequeñas proporciones sin modificar su estructura y es frecuentemente un pretexto para comprimir los salarios, la participación obrera en las utilidades no produ-- ce en el espíritu de la empresa los resultados que se esperan más -- bien para agregar en las relaciones entre trabajadores y patronos -- nuevos motivos de fricción.

(9).- Cfr. Landerreche Obregón, Juan.- Participación de los Trabaja-- dores en las utilidades de las Empresas. Pág. 119 Jus, México, 1953.

Esta oposición que encontramos entre la misma clase - trabajadora no es otra cosa que el temor que existe en ellos de que la participación en las utilidades sea únicamente un señuelo que los patronos usan para obligarlos a realizar más esfuerzo y lo que les corresponde en utilidad sea una porción irrisoria; por lo que en lugar de traerles ventajas serían más problemas y más - motivos para luchar contra el capital.

Si analizamos las críticas hechas a la participación - obrera en las utilidades podemos notar que carecen de fuerza suficiente para poder quebrantar el sistema. Ciertamente es que estas críticas en parte tienen razón, puesto que la participación obrera - en las utilidades mal aplicada no solamente no traería los beneficios deseados sino que produciría efectos contraproducentes, acrecentando grandes problemas para la clase trabajadora. Pero entonces haríamos una crítica a la mala aplicación y mal empleo de la participación, no a la participación en sí. La solución la podemos encontrar en la buena marcha y en la buena aplicación, o sea la manera justa de repartir las utilidades, pero no en decir que el reparto de utilidades no es bueno, porque sería tanto como decir que todo el complemento que se le aumente al salario, para que suba el nivel económico de la clase trabajadora, no es bueno.

Es inobjetable, que la participación obrera en las utilidades encierra grandes beneficios para la clase trabajadora puesto que siendo complemento del salario, proporciona al trabajador - medios para llevar una vida más desahogada y darles una educación a sus hijos más de acuerdo con la naturaleza humana, recibiendo -- una preparación adecuada, para que el día de mañana puedan defenderse de cualquier explotación.

Otra objeción que hacen sus opositores, es decir que la participación en las utilidades trae consigo la reducción del salario por parte de los patronos, siendo la participación únicamente simbólica puesto que el porcentaje de utilidad repartible sería el equivalente a la porción reducida en el salario.

La participación en las utilidades como lo hemos señalado anteriormente, debe ser una compensación adicional no sólo al salario, sino a las prestaciones sociales ordinarias, la participación no puede, ni debe nunca substituir total ni parcialmente al salario ni a las prestaciones sociales ordinarias y requiere como condición indispensable que los salarios que se paguen a los trabajadores en una empresa donde se aplica este sistema sean tan buenos o mejores que los que cubren en promedio otras empresas similares.

Otra objeción es que los directores de las empresas, incluyendo a los socios industriales y los asociantes son factores determinantes de las utilidades y que por tal motivo se les da parte de ellas, pero los trabajadores no lo son y por ese motivo no tienen porqué participar en las utilidades.

Para esta objeción, podemos recordar que los dos elementos para la existencia de la empresa, son el capital y el trabajo y por consiguiente, sin el trabajo no habría utilidad puesto que faltando uno de ellos no podría existir la empresa, además en cualquier empresa existen factores externos e internos para la producción; la acción del trabajador en los factores externos no entra, pero si -- analizamos los factores internos vemos que no encontramos uno, en que esta acción no entre aunque sea superficialmente. Por otra parte, el trabajador hace que el producto obtenga mayor demanda; pues to que su capacidad y su interés pueden obtener que el producto sea de buena calidad y buen acabado para ser fácilmente vendido en el mercado.

La oposición por parte de la clase patronal, radica en la creencia de que la participación en las utilidades significa la tutela, la investigación, la intervención del trabajador en los negocios y en los secretos de la negociación. Esta confusión ha sido -- aclarada por la ley al decir: "El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, no implica la facultad de intervenir en la dirección de las empresas." (Art. 131)

Así podemos enumerar más objeciones, que han sido hechas a la participación obrera; objeciones que podemos desvirtuar dando les una contestación adecuada, ya que carecen de fuerza suficiente, como lo dijimos anteriormente, para quebrantar el sistema.

La participación en las utilidades, como lo hemos expuesto en otra ocasión, es una forma complementaria de remuneración de los trabajadores, que en consecuencia supone la subsistencia de las demás formas usadas en la actualidad o sea el salario, las prestaciones sociales y el Seguro Social, sin que la participación pueda significar, la supresión, ni la limitación siquiera, de alguna de dichas formas actuales, sino que supone y exige la subsistencia y funcionamiento de las mismas; por lo que no puede pretenderse por ejemplo, que una vez establecida la participación, puedan bajar los salarios, ni tampoco subir cuando lo exijan las circunstancias económicas y sociales.

La participación debe recaer precisamente sobre la utilidad de la empresa y no acumularse a los gastos de la misma. Además la participación debe ser determinada y proporcional al monto de la utilidad, es decir, debe otorgarse a cuotas preestablecidas y habrá de ser mayor cuando la utilidad aumenta y reducirse cuando la utilidad disminuya.

Por otra parte dado su carácter de forma de remuneración del trabajador, complementaria del salario, de las prestaciones y del Seguro Social, la participación no debe considerarse como un sistema de transformación radical del régimen de propiedad privada garantizado por la Constitución, es decir, que la participación de los trabajadores en las utilidades no implica de por sí, participación en la dirección ni en la propiedad de las mismas empresas. La participación en las utilidades ni siquiera pretende substituir el contrato de trabajo por el contrato de sociedad, sino tan solo imponer al primero modalidades que lo suavicen y lo mejoren en beneficio del trabajador. (10)

Entendida y aplicada de esta manera la participación obrera en las utilidades, las objeciones hechas por sus opositores quedan sin fundamento. Pero si a la participación en las uti lidades se les usa para otros fines, como lo hemos dicho repetidamente, que no son los perseguidos por el sistema y no se le -- aplica de manera correcta puede traer consigo muchas objeciones, pero aplicada de manera correcta según su fin, que es el mejoramiento económico de la clase obrera, puede situarse al lado de - las grandes conquistas alcanzadas por los trabajadores.

1.4.- PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES EN LEGISLACIONES EXTRANJERAS

Desde sus orígenes como lo hemos expresado con anterioridad, la participación de utilidades ha sido adoptada en muchos países del orbe, resultando de sumo interés para el mejor conocimiento de la institución su desarrollo en el contexto de las naciones.

A.- Participación obligatoria de utilidades a los obreros en diversos países:

En Chile, la participación de utilidades a los trabajadores existe reglamentada en su Código de Trabajo, que contiene -- disposiciones diferentes según se traté de obreros o de empleados.

Para los obreros se establece que la participación no -- va directamente al trabajador, sino a través de los sindicatos de empresa, de la determinación de utilidades de acuerdo con las leyes tributarias el porcentaje a repartir es el 10% del cual el -- 50% del monto sirve para incrementar el patrimonio del sindicato y el porcentaje restante se reparte a prorrata entre los miembros -- del sindicato en razón de su salario y tiempo de servicios.

Para los empleados se establece que la empresa tiene -- obligación de repartir utilidades en un porcentaje de 20% sin que exceda de seis sueldos vitales en Santiago.

"En la práctica la participación de utilidades se ha -- substituido por prestaciones fijas anuales, debido a que ... los legisladores de dicho país entregan beneficios a los obreros antes de que éstos los reclamen; es decir los obreros tienen derechos -- que no han conquistado". (11)

(11).- Cavazos Flores, Baltasar.- El Artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica. Pág. 128, Jus, México, 1976.

En Colombia se promulgó el 19 de Julio de 1948 un decreto extraordinario por el que se fijaba la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Este decreto no cumplió -- con sus fines en virtud de los exiguos límites cuantitativos que se ñalaban la parte de utilidades distribuibles y en el sistema complejo y difícil para la determinación de las cuotas individuales además del desinterés de obreros y empresarios para su aplicación, dos -- años después al ser derogado el decreto en cuestión, fue reemplazada por una prestación social denominada prima de Servicios sin -- carácter salarial, y equivalente según el capital de la empresa a -- un mes ó 15 días de salario, con ello este país vio frustrado su -- primer intento de establecer la participación de los trabajadores -- en las utilidades de las empresas. (12)

En Ecuador el 2 de Diciembre de 1948 se promulgó la Ley - Reglamentaria de una norma contenida en su constitución en la cual se otorga la participación obrera en las utilidades líquidas de las empresas, disponiendo que un 7% de las utilidades se distribuyan en -- tre los trabajadores, la participación no se considera como salario y se entiende por utilidades anuales el resultado de las respectivas declaraciones para el pago del Impuesto Sobre la Renta las cuales solo pueden ser verificadas por el Ministro del Tesoro. (13)

En Perú, su Constitución Política establece que el estado favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas, para tal efecto en 1948 se -- concedía un 30% de las utilidades netas obtenidas anualmente, después de deducirse de la utilidad bruta el 10% del interés anual del capital; en la actualidad se otorga tomándose en consideración el -- tiempo de servicios y el monto de la remuneración ordinaria mensual.

"A pesar de que existe un proyecto legislativo que tiende a la implantación del sistema, por lo pronto no se ven posibilidades de que se adopte en la práctica, en virtud de la oposición obrera, -- que prefiere gratificaciones fijas..." (14)

(12).- Cfr. González Charry, Guillermo. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I. Págs. 479 y 480. U.N.A.M., México, 1974.

(13).- Cfr. Alvarez Friscione, Alfonso. Ob. Cit. Pág. 218

(14).- Idem. Págs. 219 y 220

En España, por falta de disposiciones generales, se han aplicado seis sistemas diferentes de participación, asignando a los trabajadores un tanto por ciento de participación fija, calculada - sobre el monto de ventas efectuadas, facturas giradas, pólizas de - seguros y certificación de obras, sobre el total de los beneficios, el salario base, sobre el salario en proporción a la producción y - sobre el sueldo en proporción al dividendo repartido.

La doctrina española considera que no puede operar adecuadamente una participación en los beneficios para los trabajadores sin un procedimiento en que estos intervengan en el funcionamiento de las empresas, al respecto, Gaspar Bayón expresa "Si ciertas constantes históricas no quiebran, la participación en el gobierno de la empresa por los trabajadores se impondrá como consecuencia de la tecnificación de la industria moderna y la influencia de las clases directivas y medias al servicio de la empresa". (15)

B.- Participación de utilidades voluntaria o Contractual en Diversos Países:

En Argentina, la Constitución Nacional establece el principio de la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración en la dirección; sin embargo, este principio no está en vigencia obligatoria por ley, habiéndose dictado la ley número 19.550 del Régimen Legal de las sociedades en donde con carácter facultativo se establece la emisión de bonos de participación al personal de las sociedades anónimas.

Deveali opina "La participación en las ganancias de las empresas, permanece, en general, inaplicable, porque a falta de una específica reglamentación legal, no está habilitada funcionalmente para ser aplicada". (16)

(15).- Bayón Chacón, Gaspar. Diecisiete lecciones sobre Participaciones de los Trabajadores en la Empresa. Pág. 218

(16).- Deveali, Mario L.- Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo II. - Pág. 613, La Ley, Buenos Aires, 1972.

En Alemania, la participación de utilidades es voluntaria, es la empresa y los trabajadores quienes convienen el sistema a establecer, entre los planes más significativos se encuentran el de posesión de acciones, de coparticipación en la empresa y el de dividendos de salarios.

Norteamérica, es el precursor del sistema del reparto de utilidades, como plan experimental para armonizar los intereses de los sectores de la producción, actualmente son de destacada importancia como planes o sistemas establecidos los de dividendos al -contado y de trabajo, propiedad de acciones y fideicomiso para el cumplimiento de esta obligación contractual.

En Inglaterra se encuentran establecidas la participación de utilidades en empresas y sociedades cooperativas con más de 500 planes diferentes; la participación en utilidades de empresas industriales con más de 300 planes. Participación en las utilidades en Sociedades Cooperativas con más de 100 planes. (17)

C.- Otros Régimenes de Participación en las Utilidades:

En Checoslovaquia existe la ley de 1945 la cual dispone que toda empresa privada debe contribuir por lo menos con el 10% de sus utilidades líquidas anuales, al fondo del comité que funciona en su fábrica, el cual maneja dicho fondo con aprobación de la organización sindical central. Por lo que se refiere a las empresas públicas deben contribuir a dicho fondo con un 5% del total anual de la nómina de los salarios.

En 1947 el Consejo Central de Sindicatos de Checoslovaquia dió instrucciones a los Comités de Fábrica para que destinaran esos fondos colectivos a la realización de obras de beneficio colectivo y social, previa aprobación del organismo competente de la Confederación Unica de Trabajadores; dicho órgano es un cuerpo descentralizado con personalidad jurídica distinta de la Organización sindical. La Ley de 1948 centraliza en el fondo Unico Sindical el manejo de la participación de las utilidades que antes correspondía a los comités de fábrica.

(17).- Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades. Memoria de la Primera Comisión. Tomo III. Págs. 683 a 709. México, 1964.

Hungría.- En el año de 1949 una ley húngara, creo un sistema de participación, pero únicamente para las empresas del Estado. El porcentaje que corresponda a los trabajadores se entrega al Director General de la empresa para su inversión, la que debe efectuarse previa aprobación del respectivo consejo de empresa. La cantidad obtenida anualmente se divide en dos partes, 40% para distribuir entre los trabajadores y 60% para obras de beneficio social.

Bulgaria.- Existe un sistema de participación análogo - mediante el cual las empresas del Estado aportan un 5% de sus utilidades líquidas a un fondo para conceder gratificaciones a los trabajadores y mejorar sus condiciones de vida. (18)

1.5.- DERECHO MEXICANO

Antes de entrar en el derecho actual, haremos un breve recorrido en la historia de México, en lo referente a la participación obrera en las utilidades.

En la época colonial, fuera del sistema de aparcería rural, que algunos han querido equivocadamente asimilar a la participación en las utilidades, no encontramos datos que nos pueden hacer pensar que se hubiere practicado la participación. En esta época lo único que se encuentra son unas Ordenanzas, por virtud de las cuales los mineros de Pachuca y Real del Monte tenían derecho al -- 50% del metal extraído, después de descontar el señalado como tarea. Esta forma de participación se llamaba "partida" y motivó constantes dificultades con los empresarios, provocándose tumultos al decirse los patrones a abolir dicha forma de participación, siendo -- apoyados por las autoridades, por lo que se abolió dicho sistema de definitivamente fijándose una nueva tarifa de salarios.

Este sistema aunque un poco parecido a la participación en las utilidades está muy lejos de asimilarse a ésta.

Durante la vida de México independiente tampoco fue practicada la participación; lo único que se encuentra en esta época son gratificaciones anuales que los dueños de establecimientos comerciales daban a sus empleados como regalo de fin de año.

No fue sino hasta el año de 1917 cuando se estableció legalmente en México el sistema de la participación en las utilidades; ésto sucedió cuando se aprobó la constitución política actual.

Los hechos se desarrollaron de la manera siguiente: El señor Carlos L. Gracidas, Diputado por Veracruz fue el primero que inició en aquel Congreso el planteamiento de la participación obrera en las utilidades al indicar lo siguiente en la discusión que se tenía -- referente al salario.

"Soy partidario de que al trabajador por concepto Constitucional se le otorgue el derecho a obtener una participación en -- los beneficios del que los explota. La participación en los beneficios quiere decir según la definición de un escritor: Un Convenio - libre, expreso o tácito en virtud del cual el patrono dá a sus obreros dependientes, además del salario, una parte de los beneficios, - sin darle participación en las pérdidas. Si ésta no es la justa retribución yo quiero que alguien lo venga a definir para que el - artículo 5o. no esté lleno de reglamentaciones sino que en las cuatro líneas que deben expresarlo, como precepto Constitucional debe quedar sentado lo que es justo a fin de que no quede tan vago como en la Constitución del 57 y aún hay más: Que no quede como desde -- que se comenzó a explotar a los trabajadores desde que el mundo --- existe". (19)

Como podemos darnos cuenta el Diputado Grácidias planteó directa y ampliamente la cuestión de la participación en las utilidades en su discurso, explicablemente desorganizado y un tanto árido pero hondamente preocupado por los problemas y la defensa del -- trabajador, definiendo lo que debía entenderse por la justa retribución y que ésta para ser justa debería incluir una participación en las utilidades, que la participación debe ser adicional al salario y el que se debe excluir toda responsabilidad en las pérdidas.

Como habfa diversas opiniones e iniciativa acerca de la - cuestión del trabajo, los diputados en su mayoría acordaron reunirse en la casa del Ingeniero Pastor Roaúx a fin de unificar opiniones, reuniones de las que salieron los proyectos del artículo 27 y 123 de la actual Constitución Política. (20)

La comisión que encabezaba el General Mujica tomó en consideración estos proyectos y con fecha 23 de Enero formuló un dictámen definitivo del artículo 123.

(19).- Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. - Tomo I. Págs. 706 a 713. México, 1922.

(20).- Cfr. Roaúx, Pastor.- Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Pág. 90 , P.R.I., México, 1984.

El dictamen fue aprobado sin discusión en lo que se refiere a este punto quedando en la siguiente forma: Artículo 123 - - fracción VI.

En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX.

Fracción IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y la participación de utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la junta central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de esa comisión, el salario mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación respectiva (este último párrafo fue agregado en Octubre de 1933)

En estos artículos como podemos darnos cuenta quedó consagrado al sistema de participación obligatoria. Encontramos en la exposición de motivos del artículo 123 el siguiente párrafo:

"Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en que presten sus servicios.

A primera vista parecerá ésta una concesión exagerada y ruinosa para los empresarios pero estudiándola con detenimiento se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñará sus labores con más eficacia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro en motivo de la cuestión del salario"

De acuerdo con la Constitución de 1917 los Estados de la República tendrían que expedir sus leyes de trabajo incluyendose en varias de ellas el derecho de participación en las utilidades a los obreros o en su defecto por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje para la fijación de las utilidades.

Antes de la Ley de 1931 algunos estados miembros de la República expidieron leyes sobre el particular. Las principales fueron la de Veracruz que estableció que los trabajadores podían tener derecho hasta el 10% como mínimo en las utilidades. Las leyes de Chihuahua y Campeche fijaron el 5% como mínimo y el 10% como máximo.

En 1929 se promulgaron las reformas a los artículos 123 y 73, federalizando la materia de trabajo y dejando su aplicación tan sólo a los estados.

El entonces Presidente Lic. Emilio Portes Gil en ese mismo año remitió a la Cámara de Diputados un proyecto de Código Federal del Trabajo. En dicho proyecto el Presidente Portes Gil estipuló que cada obrero debería recibir por concepto de utilidad el 5% del salario mensual.

"Esta iniciativa fué duramente criticada cuando se discutio en el congreso, por lo que se optó por retirarla". (21)

En 1931 tras distintas modificaciones al proyecto original, se formuló el de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo el cual con pocas modificaciones el 27 de Agosto del mismo año, fué promulgado con el nombre de Ley Federal del Trabajo.

En 1934 en el Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial el Lic. Emilio Portes Gil, abogó por una reglamentación a las fracciones VI y IX del artículo 123 Constitucional, considerando que se determinara como base para determinar la utilidad repartible, la manifestación que por concepto del Impuesto Especial sobre Utilidades hicieran las empresas.

El artículo 123 en lo referente al problema que nos ocupa o sea, a la participación obrera en las utilidades, adolecía de defectos, puesto que en sus fracciones VI y IX no solamente se refiere a la participación en las utilidades sino también al salario

(21).- Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades.-Memoria de la Primera Comisión. Tomo III. Pág. 640.

mínimo y las bases de funcionamiento de cada una de ellas son completamente diversas, puesto que el salario mínimo es un problema local y la participación es un problema general de la empresa, - - además la participación debe atender a multitud de circunstancias del funcionamiento de la empresa a la que es ajeno el salario mínimo.

Durante varios años los sectores obreros no pudieron haber efectivo el derecho que la Constitución consagraba o sea la participación en las utilidades; en las empresas donde se obtuvo, fue ya por voluntad de el patrono o porque así se acordó en el contrato colectivo.

Faltaban las bases sobre trabajo del artículo 123, en lo que a la participación se refería; además hacia falta una reforma constitucional a las fracciones VI y IX del mencionado artículo, ya que si las Comisiones Especiales Municipales no pudieron llegar a establecer el salario mínimo durante años, menos iban a poder establecer la fijación de las bases de la participación en las utilidades; por lo que fue un fracaso ésta tentativa de participación.

No fue sino hasta el año de 1961 cuando el entonces Presidente de la República Lic. Adolfo López Mateos, presentó la siguiente iniciativa de las reformas a las fracciones I, III, VI, IX, XXII, XXXI, del inciso "A" del artículo 123.

"El Congreso Constituyente de 1917 al acoger las ideas, - principios e instituciones jurídicas más adelantadas de su época, - demostró su firme propósito de establecer un régimen de justicia social con base en los derechos mínimos de que deben disfrutar los -- trabajadores y que consignó en el artículo 123 de la Constitución - General de la República. Esta característica de la Declaración de - los Derechos Sociales hizo de ella una fuerza creadora que impone al Poder Público, el deber de superar constantemente su contenido, - reformando y completando las disposiciones afectadas por el transcurso del tiempo, que ya no armonicen con las condiciones sociales y económicas y las necesidades y aspiraciones de los trabajadores".

"Como en la actualidad, se han puesto de moda estos nuevos requerimientos de justicia que no encuentran plena satisfacción en los textos vigentes de dicho artículo. 123, en cumplimiento del deber mencionado y de conformidad con la fracción I del artículo 71 de la Constitución General de la República, por el estimado conductor de ustedes me permito someter a la Soberanía de esta H. Cámara - de Senadores, la siguiente iniciativa de reformas a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII; XXXI, del inciso A del artículo 123 de la Constitución General de la República, que se funda en los siguientes considerandos".

Unicamente transcribiremos los que se refieren al tema que estudiamos o sea sobre la participación en las utilidades.

"Quinto.- Una de las aspiraciones legítimas de la clase trabajadora es tener derecho a participar en las utilidades de las empresas, sin haberlo logrado plenamente, pues las Comisiones Especiales que deben fijar dicha participación, en los términos de la fracción IX inciso "A" del artículo 123 Constitucional, carece de capacidad para ello, ya que la determinación del porcentaje que haya de corresponder a los trabajadores debe hacerse con un criterio uniforme y previo un estudio minucioso de las condiciones generales de la Economía Nacional, tomando en cuenta que el capital tiene derecho a un interés razonable y alentador, que una parte de las utilidades deben reinvertirse y considerando todos esos elementos en relación con las necesidades de fomentar el desarrollo industrial. La reforma que se propone contempla la posibilidad de que la Comisión Nacional revise el porcentaje fijado, cuando hayan razones que lo justifiquen, así como las excepciones a las obligaciones de repartir las utilidades, reservando al Legislador ordinario el señalamiento de estos casos.

"Sexto.- Para la determinación del monto de las utilidades de la empresa se consideró que el sistema preferible consiste en tomar como base la renta gravable, de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta, por ser la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el Organismo Técnico mejor preparado para tal efecto.

No obstante ello, se faculta a los trabajadores para presentar las objeciones que juzguen convenientes ante la mencionada Dependencia del Ejecutivo ajustándose al procedimiento que determine la Ley. - Queda estipulado que la participación obrera en las utilidades no implica la intervención de los trabajadores en la Dirección o Administración de las empresas."

Es inegable que el ejecutivo, atento a las razones de carácter humano y legal y tomando en cuenta que era necesaria una más eficaz protección a la clase trabajadora que estuviera acorde con el pensamiento del constituyente y que armonizara con las condiciones sociales y económicas del momento y con las aspiraciones y las necesidades de la clase obrera, propuso éstas reformas.

Las razones que el ejecutivo tuvo para enviar este proyecto de Ley que reforma el artículo 123 Constitucional saltan a la vista pues fundamentalmente tiende a proteger a la clase obrera del País.

En Noviembre de 1962 salieron publicadas en el diario oficial de la federación; las reformas al artículo 123 quedando la fracción IX de la siguiente manera:

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

"A).- Una Comisión Nacional integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de las utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

"B).- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la Economía Nacional. Tomará así mismo en consideración la necesidad de Fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y las necesarias reinversiones de capitales.

"C).- La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existen nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

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

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

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

Las reformas antes mencionadas a la Constitución, merecen nuestro elogio, puesto que se hizo realidad la participación -- obrera en las utilidades que fue durante años letra muerta en nuestra Constitución.

Como consecuencia necesaria de las enmiendas constitucionales, el Presidente de la República mandó la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

"Las cuestiones relativas a la participación de los trabajadores en utilidades de las empresas se han dividido en dos capítulos: el primero contiene los principios generales, las normas que podrán llamarse sustantivas y que sirven para determinar los conceptos de utilidad y los derechos de los trabajadores. El segundo comprende el procedimiento que debe seguir la Comisión Nacional para la Participación en las utilidades de las empresas. De ahí la necesidad de crear el capítulo V bis del título II denominado: Participación - de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas."

Encontramos en el Diario de Debates de la H. Cámara de Diputados con relación a esta iniciativa mandada por el Ejecutivo, lo siguiente:

"Esta Cámara de Diputados en sesión celebrada el 21 de los corrientes, turna a las suscritas comisiones Primera y Segunda y Tercera de Trabajo y de estudios Legislativos (Quinta y Sexta Secciones) para su estudio y dictamen, la iniciativa del Ejecutivo de la Unión que reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo en vigor a fin de ajustar sus disposiciones al texto de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, XXXI del inciso "A" del artículo 123 de la Constitución que se reformaron por decreto de 20 de Noviembre de 1962 publicada en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 21 del mismo mes".

"El estudio minucioso que las Comisiones dictaminadoras han hecho de la iniciativa del Ejecutivo, han convencido a sus componentes, de que las reformas propuestas se ajustan al texto Constitucional que regulan, interpretan fácilmente su espíritu y ofrecen normas procesales adecuadas para conseguir una aplicación correcta de los preceptos sustantivos".

"Con excepción de las enmiendas que propone este dictamen a la iniciativa que se dictamina, las Comisiones hacen suya la exposición de Motivos del Ejecutivo, porque la consideran justa, clara, precisa y suficientemente sólida para apoyar el artículo que explica..."

"Las disposiciones relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas han quedado reglamentadas en la iniciativa a juicio nuestro..."

"Sin embargo, hayamos que la redacción del artículo 100 Q propuesta en la iniciativa podría ofrecer una oportunidad para que los patronos absorbieran una parte cuantiosa de las utilidades

substrayendo fuertes sumas a las ganancias líquidas sobre las cuales debe calcularse la proporción correspondiente al trabajo, si tuvieran la posibilidad de asignar a directores, administradores y gerentes generales, aún cuando el carácter de trabajadores con salarios - nominales muy altos, la participación correspondiente a ellos en las utilidades del ejercicio social".

"Por esta razón nos permitimos proponer ante Vuestra Soberanía la sustitución del texto que se propone para el artículo mencionado en su fracción I y aprobarlo así:"

"Artículo 100 Q.- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades..."

"Por las razones expuestas las suscritas Comisiones se -- permiten someter a la consideración de esta Honorable Asamblea el siguiente proyecto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo como consecuencia de las modificaciones a las fracciones I, II, etc., del artículo 123 de la Constitución".

El citado proyecto como hemos visto, fue aceptado con excepción del artículo 100 P ya que quedó en cuatro años y no en cinco años y del 100 Q del cual ya hablamos.

El 31 de Diciembre de 1962, salió publicado en el Diario Oficial de la Federación, las adiciones y reformas a la Ley Federal del Trabajo, la cual quedó de la siguiente manera:

"Artículo 100 G.- Los trabajadores participarán en las -- utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para el reparto de utilidades.

"Artículo 100 H.- Para determinar el porcentaje a que se -- refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para -- conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del -- país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

" Artículo 100 I.- La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, cuando existan nuevas investigaciones y estudios que lo justifiquen.

" Artículo 100 J.- El porcentaje fijado por la Comisión - constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. Para los efectos de esta Ley, se -- considera utilidad en cada empresa la renta gravable de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

" Artículo 100 K.- El derecho de los trabajadores para formular objeciones a las declaraciones que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

" I .- El patrón, dentro de un término de diez días pondrá en conocimiento de los trabajadores su declaración anual.

" II.- Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de - la empresa podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito - Público las observaciones que juzgue conveniente.

" III.- El reparto de utilidades entre los trabajadores de berá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual. Si posteriormente la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumenta el monto de la utilidad gravable se hará un reparto adicional.

" Artículo 100 M.- La utilidad repartible se dividirá en - dos partes iguales entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año independientemente del monto de los salarios devengados por el trabajo pres tado durante el año.

" Artículo 100 N.- Para los efectos de este capítulo se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en - efectivo por cuota diaria.

" No se considera como parte de él, las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 86, ni las sumas que percibe el trabajador por concepto de trabajo extraordinario. En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año".

" Artículo 100 O.- Para determinar las participaciones de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

" I.- Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrono, formulará un proyecto, -- que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento.

" Si los representantes de los trabajadores y del patrón - no se ponen de acuerdo, decidirá el inspector del trabajo.

" II.- Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes dentro de un término de quince días.

" III.- Si se formulan objeciones, serán resueltas dentro de un término de quince días, por la misma comisión a que se refiere la fracción I.

" Artículo 100 P.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

" I.- Las empresas de nueva creación durante los primeros dos años de funcionamiento.

" II.- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los cuatro primeros años de funcionamiento.

" III.- Las empresas dedicadas a la industria extractiva durante el período de exploración.

" IV.- Las instituciones de asistencia privada reconocidas por la Ley que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

" V.- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

" VI.- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

" Artículo 100 Q.- El Derecho de los trabajadores a participar en el reparto de las utilidades, se ajustará a las siguientes normas:

" I.- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

" II.- El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas, cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, no podrá exceder el importe de un mes de salario.

" III.- Las madres trabajadoras, durante los períodos pre- y post natales y los trabajadores víctimas de un riesgo del trabajo en servicio activo.

" IV.- En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la comisión a que se refiere el artículo 100 D adoptará las medidas que juzgue convenientes para su citación.

"Los aprendices y los trabajadores domésticos, no participarán en el reparto de utilidades.

"VI.- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a -- participar en las utilidades, siempre que hayan trabajado por lo menos sesenta días durante el año.

"Artículo 100 R.- No se harán compensaciones de los -- años de pérdida con los de ganancia.

"Artículo 100 S.- La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

"Artículo 100 T.- Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 87 y siguientes.

"Artículo 100 U.- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas".

Como lo ordenaba la Ley Federal del Trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, expidió con fecha 29 de Enero de 1963 la convocatoria a que se refieren los artículos de la mencionada ley del Trabajo. Por motivo de tal convocatoria, fueron requeridos los trabajadores y patronos sindicalizados y los patronos independientes, para que por medio de Delegados nombrados de acuerdo con la Ley de la materia concurrieran el 20 de Febrero del año en curso, a la Convención que se llevaría a cabo en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para elegir cinco representantes -- propietarios de los trabajadores y cinco representantes propietarios de los patronos y sus respectivos suplentes, que, con los representantes del gobierno integraría el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Dicho plazo se amplió hasta el 23 del mismo mes, por haberse considerado insuficiente el plazo inicialmente fijado.

La Convención se llevó a cabo en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y en ella fueron electos los representantes de las ramas de industria y actividades a que se refiere la convocatoria y quedó integrada la Comisión conforme a la Ley. (22)

En la primera junta de Representantes, el Presidente de la Comisión en cumplimiento de la fracción I del artículo 428 L, sometió al Consejo, el Plan de Trabajo de la Dirección Técnica. De acuerdo con lo ordenado por el artículo 428 P fracción II, el Consejo de Representantes durante su segunda sesión celebrada el día quince del mismo mes, aprobó con las modificaciones propuestas por los consejeros representantes, el mencionado Plan de Trabajo.

Tomando en cuenta la situación de las personas físicas y morales, dedicadas a las actividades económicas con bajo nivel de ingresos, obtenidos merced al esfuerzo preponderantemente de carácter personal, a las que sería antieconómico obligar a compartir las actividades, con riesgo de segar fuentes de trabajo y de producción de las clases menos afortunadas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa consulta con la de Industria y Comercio, el 18 de Marzo de 1963 resolvió fijar el capital mínimo de las empresas -exceptuadas de repartir utilidades, conforme a los puntos siguientes:

"I.- Las personas físicas cuyo capital no genera un ingreso anual declarado al Impuesto sobre la Renta superior a \$120,000.00

"II.- Las personas morales, cuyo capital sea inferior a - \$25,000.00 y cuyos ingresos anuales declarados al Impuesto sobre la Renta no exceda de \$125,000.00

"Para los efectos de la anterior exención, se entiende por ingreso, la cantidad total percibida por la empresa, ya sea que se encuentre gravada en una o en varias cédulas".

(22).- Cfr. Alvarez Friscione, Alfonso. Ob. Cit. fíqs. 280 a 284.

Para lograr la finalidad de la participación, es indispensable determinar el monto de las utilidades de las empresas y fijar un porcentaje de dichas utilidades, repartible entre los trabajadores.

La cuantificación de las utilidades en las empresas debe basarse en la renta gravable, determinada conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta.

En cuanto al porcentaje de las utilidades, quedó encargada de fijarlo una Comisión Nacional, tan pronto se practicaran -- las investigaciones y se realizaran los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Para cumplir con lo anterior era necesario precisar la utilidad base sujeta al reparto, a la cual se hacían los ajustes o deducciones permitidos por la Ley del Impuesto sobre la Renta, en cuanto no contravengan las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a fin de llegar al concepto de utilidad repartible neta, sobre la cual debe aplicarse el porcentaje perteneciente a los trabajadores. La utilidad repartible neta se obtiene siguiendo el procedimiento a que se refieren los capítulos II al VI de la resolución, una vez -- que a la utilidad sujeta al reparto se le hayan hecho los aumentos y las deducciones según cada caso, basadas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta y en las Reformas de la Ley Federal del Trabajo y -- las deducciones que se establece en la Tarifa consignada en el artículo 5o. de la misma Resolución. Para formular la Tarifa, la Comisión Nacional relacionó los factores capital invertido y fuerza de Trabajo empleada, que conjuntamente constituyen la empresa y producen las utilidades, con la mira de imputar a cada uno de ellos una parte de las utilidades obtenidas. El concepto de capital invertido para el propósito de esta Resolución se fija acudiendo al de capital en giro, noción claramente precisada en los artículos 186 a 190 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Para valorar la fuerza del trabajo empleada en las empresas, los sujetos al reparto deberán sumar todas las erogaciones anuales que motivaron el pago del Impuesto Sobre la Renta en Cédula IV, consignadas en el artículo 95 de esa Ley. A la suma anualmente obtenida conforme a lo establecido en el párrafo anterior, se debe-

rán aumentar los sueldos pagados durante el año, inferiores al mínimo gravado por la Cédula IV con lo cual se obtendrá cada año la suma que represente la fuerza de trabajo empleada, que en la tarifa es motivo de comparación con el capital. En donde hay más capital que fuerza de trabajo debe haber mayor participación en la ganancia para el primero, por lo que debe existir un porcentaje de deducción aplicable a la utilidad repartible, que aumente, según sea mayor la relación existente entre el capital invertido y la fuerza de trabajo empleada. Como disposición general podemos decir que los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas donde laboren en un 20% de la utilidad repartible neta.

Podemos anotar ciertos errores técnicos y de carácter procesal en estas reformas.

Encontramos a la Comisión Nacional para la participación en las utilidades, esta Comisión se integra con tres representantes del gobierno, de los cuales uno es el Presidente, con voto de calidad y dos asesores técnicos con voz afirmativa, un consejo de representantes compuesto de cinco representantes propietarios y cinco suplentes de los trabajadores y otros tantos de los patronos, una Dirección Técnica que se integra con un director y sus asesores técnicos, todos designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y además con igual número de asesores técnicos auxiliares designados por los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Esta Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresa, fue creada unicamente para la fijación y revisión del porcentaje que sobre dichas utilidades corresponde a los trabajadores.

El efecto de esta Comisión es que no tenía vida permanente sino limitada a la fecha en que emitiera su dictámen.

Se trata pues de una criatura jurídica cuya limitada función y efímera vida cíclica no llenó las necesidades técnicas jurídicas propias de su especial naturaleza.

No se le dotó de funciones permanentes de órgano de investigación, consulta, asesoramiento y auxilio técnico especializado para trabajadores, patronos, autoridades administrativas y judiciales, organismos públicos y privados que requieran de sus especializados servicios y autorizada opinión y experiencia técnica.

Tampoco se le dotó, sino que deliberada, infundada, expresa y tácitamente, se le privó de la indispensable capacidad jurídica permanente, para responder frente a terceros de la eficacia y validez de sus actos, tanto de sus actos unilaterales propios de su naturaleza como sujeto de Derecho Público, cuanto de los contractuales y demás actos jurídicos que se realizaran con particulares y organismos públicos y privados en desempeño de la función, así como para la necesaria ejecución de los actos consiguientes que se derivaran de su primer dictamen.

En consecuencia al rehuir la responsabilidad de los actos de la citada Comisión con la prematura disolución de la misma, se incurrió además en un vicio de orden procesal que impidió y paralizó el ejercicio de toda acción y procedimiento judicial y administrativo, incluso de amparo, puesto que no existía la contra parte del actor -agraviado en su caso, no pudiendo por tanto entablarse contra ella acción alguna en la vía que procede, ni señalarsele como autoridad responsable en amparo, no obstante el carácter de tal, que expresamente le reconocía la fracción VI del artículo 334 de la reformada Ley de la materia y sus actos dejaban una huella que a juicio de --terceros pudo ser de agravio, ni permitía ofrecer pruebas que de --ella emanaran u obraran en sus archivos; a la vez que tampoco podía tenersele como auxiliar de la justicia en casos técnicos de su especializada materia para normar el criterio judicial o administrativo con su opinión o dictamen, pues todo ello tiene por causa la indebida, cuanto inexplicable disolución prematura y delimitada función de la referida Comisión.

Es por lo expuesto que compartimos la opinión del maestro Mario de la Cueva en el sentido de que la Resolución de la Comisión Nacional de las utilidades "Es la más grave violación Constitucional jamás cometida por un órgano estatal de trabajo, llevada a cabo por una incompresible uniformidad de los representantes del gobierno y de los empresarios y por lo que debe llamarse una traición al Movimiento Obrero". (23)

"Sin embargo a pesar de sus defectos, fue el primer ensayo de cumplimiento a la disposición que puso en alerta a los trabajadores y a los estudiosos y prácticos de esta disciplina jurídica". (24)

"La Comisión que preparó las Reformas Constitucionales y legales de 1962 recibió el encargo de preparar un proyecto de Ley - que sustituyera a la de 1931. Así se llegó a la Ley vigente..." (25)

La Ley Federal del Trabajo de 1970, no modifica sustancialmente a la anterior en materia de utilidades, por lo que hace al aspecto de fondo. Se cambiarían en beneficio de los trabajadores, las reglas concernientes a la información que debe facilitarles al patrón y se redujeron a la mitad los plazos de exención para las empresas de nueva creación y para las dedicadas a la elaboración de un producto nuevo.

Los trabajadores de confianza sufrieron una limitación - en sus derechos a participar en las utilidades (art. 127 - II). En general se mantuvo la fórmula de 1962.

"En donde apareció una importante, radical transformación fue en el capítulo destinado a la integración y funcionamiento de la Comisión Nacional. En el artículo 586, la fracción V, simplemente estableció que la resolución fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer nin - - -

(23).- De la Cueva, Mario, El Nuevo...Cit. Pág. 336,

(24).- Briceño Ruiz, Alberto,- Derecho Individual del Trabajo. Pág. 419. Harla, México, 1985.

(25).- De la Cueva, Mario,- El Nuevo ... Cit. Pág. 337

guna deducción ni establecer diferencias entre las empresas. Esto acabó con la resolución de 1963, si bien su agonía se prolongó hasta su décimo aniversario, de acuerdo a lo establecido en el artículo 7, transitorio de la nueva ley". (26)

La segunda Resolución de la Comisión Nacional; Una vez que el primer sistema de reparto de utilidades cumplió con su cometido, se reunió de nuevo la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, que -- emitió su resolución el 11 de octubre de 1974, En esta resolución se incluyó una forma de cálculo nueva, apegada estrictamente a la ley, igual para todas las empresas, sencilla de aplicarse, confiable y susceptible de una férrea vigilancia, toda vez que se fijó un porcentaje único, sin aceptar deducciones ni hacer diferencias entre las empresas, y sin incidir en los gastos ni en los costos de las empresas, ni afectando los precios de los artículos elaborados o de los servicios prestados y sin motivar un alza en ellos, pues lo contrario desvirtuaría la institución misma y el principio de equilibrio y justicia social que le dió origen.

"Con fecha 13 de julio de 1973 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expidió una Convocatoria para revisar la resolución anterior, después de más de diez años de estar vigente y apoyándose en la fracción I del artículo 587, que le autoriza a hacerlo 'Cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen'.

"Instalada la nueva Comisión Nacional y satisfechos todos los requisitos de Ley, el consejo de representantes, precedido por Arturo Llorente González y bajo la Dirección Técnica de Manuel Uribe Castañeda dictó una nueva resolución el día 11 de octubre de -- 1974 (Diario Oficial del día 14 de octubre) aprobada por el voto favorable de los representantes del Gobierno y de los trabajadores y con una curiosa firma de 'solidaridad tripartita' por parte de los representantes de los patrones. En ella se estableció, como acuerdo fundamental que los trabajadores participaran en un 8% de las utilidades de las empresas a la que prestan sus servicios sin hacer ninguna deducción; ni establecer diferencias entre las empresas a las

que prestan sus servicios. Este porcentaje se aplicará sobre la utilidad 'gravable' esto es, antes de impuestos y fue establecido tomando "en consideración la necesaria reinversión de capitales, el interés razonable que debe percibir el capital, así como la necesidad de fomentar el desarrollo económico, del país, como elementos de juicio previos a la determinación del porcentaje". (considerando 18)

"El voto 'solidario' de los representantes patronales-unicamente tuvo por objeto 'dejar constancia de que la equivalencia del porcentaje establecido hubiera sido aceptable en caso de haberse tomado en cuenta la utilidad como base de reparto, después de haberse cubierto el impuesto sobre la renta correspondiente'."

"En realidad expresaba el voto una íntima satisfacción por lo que ha sido considerado por el sector patronal una fórmula cómoda cuyo impacto económico no modificará el régimen anterior. Cálculos oportunos demostraron que entre el 20% ficticio de 1963 y el 8% - real de 1974 no hay apenas diferencia. La pluma patronal se dio gusto suscribiendo "solidariamente" una resolución a todas luces conveniente".

"El quid de la cuestión radicó en una curiosa y atinada interpretación de la Dirección Técnica a propósito del concepto - constitucional de 'renta gravable' que lógicamente excluye la deducción de impuestos ya que de otro modo sería 'renta gravada'. Tan perogrullesca verdad desvirtuó los argumentos patronales en - otro sentido". (27)

Esta gran victoria de los patrones la observamos de conformidad con los datos estadísticos, el porcentaje real que percibieron los trabajadores al amparo de la resolución de 1963; una vez efectuadas las deducciones acordadas sobre la utilidad, era de un 7% esto quiere decir que el único beneficio efectivo que obtuvieron los trabajadores fue de un 1%.

La Tercera Resolución de la Comisión Nacional; fue publicada el 4 de marzo de 1985, en el Diario Oficial de la Federación cuya principal aportación es el aumento de la participación para los trabajadores en las utilidades de las empresas en un 10%, a la vez que ratifica el mismo cálculo del porcentaje en base a la resolución anterior.

Por otra parte, observamos que en las repercusiones que como aliciente al trabajador tendrá esta institución son mínimas, ya que se ha olvidado que la clase obrera, y el pueblo trabajador junto con los empresarios son los pilares básicos para el desarrollo de un país y así como se busca satisfacer unas justas utilidades a los patrones, también los trabajadores tienen derecho a un estímulo significativo que realmente patentizó el considerando 3o. de la resolución. "Que la participación en las utilidades contribuye al mejoramiento del nivel económico de los trabajadores y sus familias y a una mejor distribución de la riqueza."

Por lo que es importante dada la actual situación del pueblo trabajador que todas sus representaciones luchen por que los obreros asuman implícita o explícitamente la responsabilidad del progreso de la Nación, sin que ello suponga que esas representaciones dirijan un proyecto exclusivo de la clase obrera, sino que todas impongan la necesaria y vital coordinación con el sector empresarial para que con objetivos comunes y trabajo conjunto, esta institución realmente se desarrolle en un marco de productividad creciente.

**CAPITULO II.- TRABAJADORES DE
CONFIANZA.**

- 2.1. Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo.
- 2.2. Elementos de la Relación de Trabajo.
- 2.3. Concepto de Trabajadores de Confianza y su Clasificación.
- 2.4. La Relación de Trabajo en los Servicios Prestados por un Trabajador de Confianza.

2.1. CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO

Durante muchos años se trató de explicar el Derecho del Trabajo dentro de las categorías del Derecho Civil, siendo la principal preocupación de los teóricos del derecho saber en cual contrato civil encajaba el contrato de trabajo, por lo que durante -- años se resolvió todo problema de trabajo, siguiendo las líneas -- trazadas por el derecho, ya que se consideraba unicamente como --- fuente de obligaciones al contrato y a la Ley.

No fue sino más tarde cuando se trató de independizar -- una rama de otra; viendo que el objeto del Derecho de Trabajo difiere esencialmente del objeto del Derecho Civil por su fundamento y en sus propósitos puesto que el Derecho del Trabajo constituye no reglas para regular la conducta del hombre en relación de -- las cosas, sino que es un derecho para el hombre y su finalidad - inmediata es proteger a la persona física del trabajador y elevarlo a una existencia digna.

Como lo hace notar Krotoschin, por su procedencia de --- acuerdo con la tradición romana, el contrato de trabajo es una especie de los contratos sinalagmáticos del derecho de las obligaciones, sin embargo, agrega, sobretodo en el derecho alemán se --- caracteriza por la peculiaridad de tener en cuenta el lazo personal de las partes, así como destaca la importancia que hoy tiene como medio de vida para gran parte de la población; lo que hace distinguir el contrato de trabajo de los demás contratos por su continuidad y estabilidad, ello ha implicado el que se le considere por algunos autores como una relación personal o como una institución del derecho social, que no tiene caracteres de contrato. (28)

La idea que se ve dominar en la doctrina, es la de atribuir mayor importancia dentro de la vida jurídica laboral a la relación de trabajo, que al contrato de trabajo.

(28).- Cfr. Krotoschin, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Págs. 373 a 380. 2a. Ed., Depalma, Buenos Aires, 1968.

En los primeros tiempos parecía desprenderse de los textos doctrinarios y legales la idea de que la relación jurídica, es establecida entre patronos y trabajadores era siempre una relación contractual, pero en los mismos esfuerzos hechos para diferenciar el contrato de trabajo de otros contratos del derecho civil, como la venta y el arrendamiento, se hacía énfasis en dos circunstancias que le daban fisonomía especial frente a las demás figuras contractuales: en el carácter personal del trabajo, que no permite considerarlo como una mercancía y en su trascendencia social que no permite su abandono a la voluntad de particulares.

En figuras como la del contrato de adhesión o en expresiones contradictorias como la de un contrato dirigido o contrato obligatorio, se llegaba a notar la insuficiencia de la idea contractual para explicar aquella diferencia esencial en que estaban comprometidos la persona humana y un alto interés colectivo. (29)

En el Derecho Civil, encontramos que el concepto de relación de trabajo es el concepto de convenio, o sea todo acto jurídico que tiene por efecto crear, modificar o extinguir una relación jurídica y, en el Derecho de Trabajo, tiene un sentido propio ya -- que puede existir un acto que crea el contrato de trabajo, pero se estipula que la prestación de servicios se efectuará en una fecha futura, nos encontramos en el caso en que existe un contrato de trabajo pero no relación de trabajo, esta existirá cuando se presenten los servicios por cuenta del patrono, se extinguirá cuando se deje de prestar el servicio.

Este concepto de relación de trabajo, es de gran importancia porque la mayoría de las normas del Derecho del Trabajo se refieren más que al contrato en sí, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación del trabajo.

Tales normas llegan a prescindir del contenido del contrato como también de la existencia y validez y llegan a ser aplicados aún en el caso de que se le considere nulo.

(29).- Cfr. Caldera, Rafael. Derecho del Trabajo. Tomo I. Págs. 259 a 281. 2a. Ed., El Ateneo, Buenos Aires, 1972.

En estos casos el objeto de la reglamentación legislativa es el hecho más que el contrato de trabajo y los derechos y obligaciones que nacen entre las partes por el hecho del trabajo constituyen la relación de trabajo.

Como podemos darnos cuenta, la relación de trabajo surge normalmente por efecto del contrato, pero en algunos casos está reglada por la ley prescindiendo del contenido del contrato, - en algunas ocasiones está amparada legalmente aún cuando el contrato que la originó sea nulo o así se declare. (30)

Esto hizo hablar a algunos de la necesidad de buscar en el contrato de trabajo, al lado del contrato consensual el "contrato realidad"; expresión vinculada a la idea de "acto condición", el cual es definido por Duguit como "todo acto que determina un individuo, de tal manera que una norma jurídica que no le era anteriormente aplicable llega a serle, a todo acto, a consecuencia del cual nace para un individuo un estatuto que no tenía antes; como si el mero acuerdo de voluntades no bastara para dar realidad al contrato y hacerlo capaz de producir efectos jurídicos, y como si con ello no quedara todavía sin explicación el caso de las relaciones laborales de origen no contractual". (31)

La solución se encontró en la distinción, entre la "relación de trabajo" y "el contrato de trabajo". Esto dió origen a dos tesis distintas; la primera formada por aquellos que opinan que la relación de trabajo tiene nacimiento en el contrato y que este se forma por la libre voluntad de las partes que se someten a una relación recíproca y que si bien es cierto que muchas veces parte del contenido de esa relación está reglamentada por el Estado y que las partes deben aceptar esas normas impuestas, también lo es que así como las partes pueden unirse libremente por un contrato, así existe también parte de esa relación que no ha sido reglada por el Estado y que las partes pueden acordar, las condiciones que más les convengan.

(30).- Cfr. Deveali, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I. Págs. 407 a 410. La Ley, Buenos Aires, 1964.

(31).- De la Cueva, Mario. El Nuevo... Cit. Pág. 383

La otra tesis sostiene la dificultad de explicar la relación de trabajo por la figura del contrato; puesto que la relación de trabajo tiene un sentido propio, ya que puede existir un acto que crea el contrato, pero si estipula que en fecha futura se prestarán los servicios, nos encontramos frente a un caso, en que existe contrato pero no relación, esta existirá hasta que estén prestados dichos servicios contratados. (32)

Por lo que existe una distinción con los contratos de Derecho Civil; en estos la producción de los efectos jurídicos y la aplicación del derecho solamente dependen del acuerdo de voluntades, en tanto en la relación de trabajo es necesario el cumplimiento mismo de la obligación del trabajador, de lo cual se deduce que en el Derecho Civil el contrato no está ligado a su cumplimiento, en cuanto la relación de trabajo no queda completa sino a través de su ejecución. El contrato es esencialmente la condición para que el trabajador quede enrolado en la empresa, enrolamiento que a su vez determina la formación de la relación de trabajo y consecutivamente la producción de los efectos normales que el Derecho del Trabajo atribuye no al acuerdo de voluntades sino a la prestación de servicios.

Esto no debe conducir a la conclusión que el contrato pactado entre patrono y trabajador esté desprovisto de efectos jurídicos, ya que de ser así resultaría inútil, puesto que el patrono está obligado por el contrato a admitir al trabajador en su empresa y este a prestar sus servicios dentro de la empresa, de no cumplir con estas obligaciones incurren en responsabilidad civil. Pero estas acciones no constituyen la aplicación propia del Derecho del Trabajo, que si bien encuentran su fundamento en la legislación de trabajo, no existe distinción de la responsabilidad reglamentada por el derecho común.

"La idea de la relación de trabajo como 'participación en la comunidad de la empresa' supone el desarrollo de una concepción social económica, cuyas condiciones no están cumplidas ni aún quizás para cumplirse en muchas partes; pero la concepción de aquella como una realidad fáctica, 'una relación fáctica de trabajo o

(32).- Cfr. Pozzo, Juan D.- Derecho del Trabajo. Tomo I. Págs. 490 a 491. Ediar, Buenos Aires, 1948.

de empleo', simplifica muchas cuestiones de modo que no hace ya ninguna construcción artificiosa". (33)

"No han faltado tampoco discusiones jurídicas sobre la fundamentación misma de la figura jurídica de la relación de trabajo, Hueck y Nipperdey, aún aceptando la expresión 'relación de trabajo' sostienen la teoría contractual como origen de la relación, mientras otros como Nikisch, sostienen la teoría de la incorporación, que hace recaer el origen y fundamento de la relación en el hecho de la instalación del trabajador en su trabajo". (34)

Podemos decir que realmente el problema de la tal distinción y polémica suscitada por las teorías que he expuesto, ha dejado de tener gran importancia, ya que actualmente es casi indiferente adherirse a una u otra de las opiniones que sostienen al respecto, puesto que ambas doctrinas se han acercado notablemente. Es cierto que estamos con aquellos que sostienen la idea de que pueden existir relaciones de trabajo, sin que por ello exista contrato de trabajo, no queremos decir con esto que negamos al contrato de trabajo -- como consecuencia de la relación de trabajo, puesto que el contrato de trabajo sigue siendo una de las figuras más importantes, pero que también podemos decir que es una figura insuficiente para explicar -- muchos casos de relaciones de trabajo no contractual, con esta insuficiencia están de acuerdo casi todos los autores.

El contrato de trabajo da nacimiento normalmente a la relación de trabajo, pero en muchos casos está reglada por la ley prescindiendo del contenido del contrato y algunas veces está amparada por la ley aún cuando el contrato sea nulo, o así se declare, ya que debe prestarse protección a aquellas personas que presten sus servicios y cuyo contrato sea declarado nulo, para que le pague el tiempo que ha prestado sus servicios, como si el trabajo realizado hubiera sido en virtud de un contrato válido, lo mismo para computar las vacaciones desde el momento en que hubiera comenzado a prestar el servicio.

(33).- Caldera, Rafael. Ob. Cit. Págs. 262-263

(34).- *Ibidem*

Así bien cuando se acepta el concepto de relaciones de trabajo no se niega de ninguna manera la existencia del contrato y continúa siendo siempre la fuente normal de la relación de trabajo, poco importa si con una función muy limitada como consecuencia de la intervención legislativa cada día mayor y del carácter inderogable de sus normas; es decir que la idea de la relación del trabajo es para completar y no para sustituir la del contrato de trabajo.

"Podemos citar algunos casos prácticos que hacen -- muy útil la noción de relación de trabajo y sobre todo hacen posible alcanzar más justicia para determinados trabajadores que por alguna causa no hubieran celebrado contrato de trabajo y sin embargo han estado prestando sus servicios a determinada empresa, tenemos el caso de la interpretación del concepto de antigüedad en el trabajo, no como la duración de un contrato determinado, sino como la permanencia del trabajador en la empresa, cualquiera que sea el número y especie de los contratos de trabajo que haya celebrado durante ella; y la justificación de la sustitución de patronos, institución difícil de justificar dentro de la posición contractualista." (35)

Por lo tanto pensamos que la relación de trabajo es la relación que nace al momento en que el trabajador presta sus servicios a un patrono, bajo la dirección y dependencia de éste, mediante el pago de un salario y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

(35).- García Oyiedo, Carlos. Tratado de Derecho Social. Págs. 101-115. G. E. H.A., Sevilla, 1952.

2.2. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Concluido este punto, o sea lo que debe entenderse como relación de trabajo y su gran importancia dentro del Derecho Laboral, ya que este gira en torno a la relación de trabajo, pasaremos a analizar los elementos de dicha relación, elementos que hacen -- que la prestación de servicios caiga dentro del Derecho del Trabajo, ya que como nos dice el maestro Mario de la Cueva: "Los elementos de una institución son las distintas nociones que sirven para integrar su individualidad y cuya falta produce la inexistencia de la institución" (36)

A este respecto se han escrito múltiples doctrinas, nosotros nos adherimos a la contemporánea o sea la que encuentra en la subordinación el elemento diferenciador.

Encontramos como elementos de la relación de trabajo:

A).- Prestación de servicios, que constituyen un hecho - de carácter personal, por lo que el trabajador no puede ser una persona jurídica, sino que tiene que serlo una persona física. En la - prestación de servicios surge una interrogante, ¿el contrato de trabajo es la única forma jurídica en la que el objeto es el servicio del hombre?.

Podemos hacer dos grupos, uno formado por aquellos en -- los que la prestación de servicios solo se da para alcanzar un fin - diverso, el propio de los contratos; el otro en que el objeto de los actos jurídicos es el trabajo, podemos llamar a este grupo: "contratos de prestación de servicios" para indicar que el objeto de ellos es el trabajo.

Pero existen diversos actos jurídicos en que el objeto de ellos es el trabajo, como por ejemplo: el acto jurídico que tiene -- por objeto un servicio determinado o sea el contrato de servicio personal y el contrato de obra.

(36).- De la Cueva, Mario. El Nuevo... Cit. Pág. 349

Frente a éste problema que hemos encontrado, de existir varios actos jurídicos que tienen por objeto el trabajo, hay que determinar en cual de éstas formas que hemos visto de prestaciones de servicios encaja el contrato de trabajo; la respuesta salta inmediatamente tanto porque la naturaleza de la legislación del trabajo, sólo la hace aplicable al contrato de relaciones permanentes de trabajo como porque esta forma de prestación de servicios es la única que históricamente ha dado lugar a los problemas del trabajo.

Por lo que por contrato de trabajo debemos entender aquel en el que se dan las relaciones permanentes de trabajo sin que influyan para llegar a ésta conclusión, las características particulares de las partes. Por lo demás el trabajo realizado puede ser de cualquier naturaleza, ya sea intelectual, manual, agrícola, etc. -- Este trabajo debe ser realizado por cuenta ajena.

B).- Remuneración.- Es otro de los elementos de la relación de trabajo, mientras en los actos jurídicos del Derecho común puede faltar el elemento remuneración en el contrato de trabajo no. Cuando existen otros elementos y falta éste, existe una presunción *juris tantum* establecida por el artículo 21 de la Ley del Trabajo en que se presume la existencia del contrato de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. Como según la propia ley el patrono debe pagar un salario y existe una remuneración mínima y un salario remunerador, el elemento salario, aún en ausencia de todo pacto entre las partes, se produce en todo contrato de trabajo.

Podemos decir que estos dos elementos se encuentran en algunas prestaciones de servicios, por lo que no podemos decir que uno de ellos sea el elemento diferenciador.

La Ley en este sentido presume la existencia de la relación de trabajo cuando se comprueba la prestación de un servicio personal, pero unicamente es una presunción que admite prueba en contrario y por lo tanto hace falta un elemento que hace que no exista duda alguna y este elemento es la "subordinación".

C).- Subordinación.- "La subordinación ha sido declarada por la doctrina como el elemento diferenciador en la relación de trabajo, ante otras relaciones jurídicas. Se puede decir que en sentido amplio podría interpretarse la expresión 'por cuenta ajena' como incluyendo la idea de dependencia, lo mismo puede decirse de la frase 'servicio prestado a otro bajo su dirección y dependencia' trae a la mente la idea de que ese servicio se presta por cuenta ajena. Pero estos elementos no equivalen totalmente ya que puede encontrarse el caso en que el trabajo sea por cuenta ajena y no exista subordinación o dependencia, este es el caso - del contrato de mandato, cuando los servicios del mandatario no - hacen de este un trabajador subordinado".(37)

Para Guillermo Cabanellas la subordinación es indispensable para una relación laboral y expresa: "Quien no recibe órdenes y no se encuentra sujeto a un salario, no verifica contrato de trabajo" (38)

Han existido diversas tendencias según las cuales la característica de la relación laboral queda encuadrada en la subordinación jurídica o en la económica, esta doble circunstancia de subordinación o dependencia se presenta en la generalidad de los casos, siendo la primera de estas la que consiste en la obligación asumida por el trabajador, de someterse a las órdenes o -- instrucciones del patrono, y la subordinación económica aquella - que reside en la necesidad que el trabajador tiene de la remuneración para su subsistencia.

Manuel Alonso García opina que la subordinación "Es, sobre todo y evidentemente un factor jurídico, que entraña contenido económico y consecuencias técnicas y jerárquicas". (39)

(37).- Caldera, Rafael. Ob. Cit. Pág. 218.

(38).- Cabanellas, Guillermo.-El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Pág. 307. Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1945.

(39).- Alonso García, Manuel.-Curso de Derecho del Trabajo. Pág. 98 4a. Ed., Ariel, Barcelona, 1973.

En nuestro derecho desde la Ley de 1931 el elemento - subordinación ha sido consecuencia de controversias doctrinales y jurisprudenciales al definir el artículo 17 de esa Ley el Contrato de Trabajo "aquel en virtud del cual una persona se obliga a - prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". De la que se desprendía una relación técnica y una económica que se creaba entre el presta dor de un trabajo y el que lo utilizaba, así la subsistencia del - trabajador dependía del salario que recibía.

En la ejecutoria del 24 de noviembre de 1944, amparo di recto 5527/44/1a., Antonio Góngora Pardenilla, la Corte comenzó a emplear el término subordinación, a cuyo efecto dijo que "La Ley - no establece como uno de los requisitos esenciales del Contrato - de Trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la de pendencia subordinación, que en el caso si la había", esta ejecu toria ratificaba la del 20 de octubre del mismo año, amparo directo 1690/43/2a., Ignacio Reynoso, donde se mencionaba "La interpreta-- ción correcta del mencionado artículo 17 es la de que para que ha ya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal sa ber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte - patronal".

La Ley de 1970 en su exposición de motivos manifestó: - "El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el Dere-- cho del Trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros orde namientos jurídicos. Por subordinación se entiende de una manera - general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la pres tación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucci ones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las activi dades de la empresa".

Por lo expuesto, podemos afirmar que en México la subor dinación Jurídica es la que prevalece, y "la esencia de la rela - ción de trabajo estriba en que el patrón se encuentra, en todo mo-

mento, en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de su empresa". (40)

"La existencia de la relación y sus límites están en el fondo del artículo 47, fracción XI de la Ley nueva, si bien proviene de 1931. El precepto permite al patrono rescindir la relación si el trabajador desobedece siempre que se trate del trabajo que deba prestar. En esa norma se encuentran la obligación del -- trabajador y el límite a la facultad del patrono, constituido por el trabajo que corresponda". (41).

(40).- Guerrero, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 47
13a. Ed., Porrúa, México, 1983.

(41).- De la Cueva, Mario.- El Nuevo... Cit. Pág. 204.

2.3. CONCEPTO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA Y SU CLASIFICACION.

Es necesario iniciar este punto exponiendo algunas - - ideas generales, las cuales nos sirven como punto de partida en los planteamientos que nos proponemos formular y los que deberán quedar perfectamente establecidos como fundamento del presente - trabajo.

Por principio comenzaremos por analizar el significado del concepto de "Trabajador de Confianza" consignados en el Capítulo II, del título sexto, de nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

Para podernos formar una idea acerca del mismo término, - comenzaremos por estudiar el significado de las palabras trabajo, - trabajador y confianza.

Las palabras trabajo y trabajador nos sugieren términos correlativos, cuya identidad no siempre concuerda con la realidad jurídica.

La palabra trabajo puede ser explicada en el campo de la Filosofía, de la Economía, de la Técnica, de las Artes, etc., pero en general podemos afirmar que no existe actividad humana en donde no se equiparen bajo la denominación de trabajo a cualquier actividad mental o física de los seres humanos, vegetales o animales, el trabajo en un sentido amplio es un esfuerzo, es una actividad, es una energía, la cual representa toda acción o movimiento destinado a producir efectos.

Dentro de la materia de la cual nos venimos ocupando, el trabajo es la medida y la esencia de la misma, cuando la consideramos encadenado a una intención por tratarse de un acto proveniente de la voluntad de un sujeto. Desde luego que dicha actividad, - - acción o efecto producido deben encontrarse supeditados al reconocimiento de otro sujeto a fin de lograr determinados fines.

El Derecho, al reconocer el esfuerzo o trabajo, viene a representar la forma original o primaria de la cooperación simple entre los hombres, a fin de regular dichas relaciones.

El trabajo puede representar un servicio material, intelectual o de ambos géneros, desempeñados por una persona en beneficio de otra en virtud de una relación de trabajo.

Con el fin de poder definir la palabra trabajador recurrimos a la Nueva Ley Federal del Trabajo, la cual ya uniformó los términos designados por igual a todo aquel sujeto primario de las relaciones de trabajo.

La Ley en su artículo 80. nos dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado".

Del análisis del precepto anterior podemos comprender lo que el legislador quiso consignar en la ley: Al decir que era una persona física, se refiere a que sólo el hombre es el depositario de tal calidad y el único que puede ser titular de una relación laboral. Pero no todas las personas físicas son trabajadores, sino -- que éstas deben reunir una serie de requisitos indispensables para ser considerados como tales, mismos que el artículo 80. consigna.

El Código anterior, de criterio contractualista, proponía como requisito indispensable para la existencia de tal atributo, la formación de un contrato; pero el Código vigente ha cambiado su postura y proclama que sólo basta la prestación de un servicio.

Una vez que hemos comprendido los términos trabajo y trabajador, pasaremos a explicar lo que significa la palabra "confianza".

Confianza es la "actitud de tener fe, o esperar, tener esperanza en alguien o sobre algo, es también familiaridad, trato íntimo, pacto o convenio hecho en forma reservada." (42)

(42).- Diccionario Castellano Ilustrado. Lexikón.-Pág. 89, Fernández Ed., México, 1972.

De lo anterior se desprende que existe una valoración subjetiva de que viene a ser la confianza, misma que al enlazarse con la palabra trabajo, adquiere un sentido diferente.

Por último, cabe definir lo que es el "trabajador de confianza". Para nosotros es toda persona física que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambas clases, en virtud de una relación jurídica de trabajo conforme al criterio de la Ley y de los intereses de la persona que le contrate.

Esta definición la podemos analizar en cada uno de sus elementos para ver si cumple con los requisitos que deba reunir el trabajador de confianza.

Primeramente se dice que es toda persona física; el criterio seguido es el que proporciona el código vigente en el que sólo las personas físicas pueden ser trabajadores.

Segundo, al decirse que la relación jurídica de trabajo es la única fuente generadora de derechos y obligaciones otorgados al trabajador mediante la misma relación de trabajo, con lo que no se deja la posibilidad de poder incluir otra fuente generadora del acto laboral, que no sea la propia relación directa entre el trabajador y el patrón, quedando fuera las relaciones civiles y mercantiles que en el futuro pudieran surgir.

Tercero, al decir que dicha relación jurídica se da sólo por el criterio de la Ley y el interés del patrono, se da el límite que la Ley ha determinado al decir a quién se le debe considerar como trabajador de confianza, y por los intereses del patrono dejamos la posibilidad del "criterio" patronal.

Por criterio, debemos entender: "El juicio de discernimiento, norma o regla para conocer la verdad". (43)

Por todo lo anterior deducimos que el trabajador de confianza debe subordinar y acoplarse su juicio dentro de las actividades que le han sido señaladas, de acuerdo con el juicio y el criterio del patrón; de tal manera que con ello carece de juicio y discernimiento propio, siguiendo los lineamientos marcados por su superior.

El problema con el que nos venimos a enfrentar a continuación, es el de tipo psicológico y es el de la forma personal como el trabajador interpreta las instrucciones o finalidades del patrón, por lo que opinamos que no solo es necesario la confianza, la honradez y rectitud, sino también es indispensable el acoplamiento estricto al criterio patronal, por lo que el trabajador de confianza debe obrar pensando y juzgando como su patrón, y esto es lo que distingue al trabajador de confianza respecto de los demás trabajadores, pues tal virtud traspasa los límites de probidad señalados en la Ley.

Pero el problema que ahora se nos viene a presentar es el de determinar cuando el trabajador de confianza actúa con el criterio del patrón y cuando con el del trabajador y en donde no puede afrontar todos los problemas que se le presenten y darles la solución adecuada. La solución la encontramos en la forma de preparación que se le da al trabajador de confianza y que se determina a la solución futura de problemas determinados que se le llegaren a presentar en el desempeño de un puesto determinado.

Por último cabe preguntarnos que debemos entender "por obrar conforme a los intereses del patrón". Por intereses debemos entender el provecho, beneficio; utilidad, ganancias; en general, todo lo que concierna al patrimonio del patrón; esta serie de obligaciones van dirigidas no solo al trabajador de confianza, sino a todos los trabajadores de la empresa y la finalidad es la de evitar los daños y perjuicios al patrón. Lo que sí se encamina al incremento y protección de los bienes patrimoniales, cuidándolos y asegurándolos como si estuvieran confiados bajo su estricta custodia, siendo algo así como un depositario de los mismos.

El trabajador de confianza descansa sobre un nexo subjetivo, derivado de un estado de conciencia o ánimo que permite situaciones conforme a determinadas reglas.

La Ley de 1931 empleó la fórmula "Empleados de Confianza" misma que ha sido sustituida por el Código vigente por el "Trabajador de Confianza" y nos preguntamos ¿Cual fue la razón para tal cambio?. La razón de ello no se ha determinado en la exposición de motivos y según el maestro Mario de la Cueva ello se debe a que no se consideró hablar de tal diferencia de términos, debido a que la Legislación del Trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores del trabajo. La nueva ley nos sigue diciendo en un párrafo el mencionado autor, parte del hecho de afirmar que no existen dos categorías de personas, trabajadores y empleados, si no que ambos son una sola, a los cuales se les aplica de la misma manera las disposiciones legales. (44)

La Ley de 1931 no contenía ni una definición, ni un concepto que permitiera determinar que debía entenderse por "Empleado de Confianza", ocupándose de ellos únicamente en sus artículos 48 y 126 fr. X, en las cuales se aprecia que la determinación resulta imprecisa, pues habla del empleado de confianza y del trabajador como personas distintas.

La falta de precisión nos deja cierta vaguedad en los términos e influyó sobre la Ley vigente, que tampoco define que es el "Trabajador de Confianza", igualmente, ha influido sobre las decisiones de la Suprema Corte.

El maestro Mario de la Cueva en consideración de lo anterior nos dice: "Debe hablarse de empleados de confianza cuando está en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores". (45)

(44).- Cfr. De la Cueva, Mario. El Nuevo... Cit. Pág. 155

(45).- Ibidem.

El anteproyecto del Código vigente decía: "El Trabajador de Confianza es una categoría de trabajador que depende de la naturaleza de sus funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto"

El artículo 9 del Código vigente a la letra dice: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto".

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

Esto nos plantea la necesidad de determinar, cuando una función es de confianza por su naturaleza, la forma para llegar a ello se obtiene por dos soluciones:

1.- Señalar las funciones de confianza típicas y agregar en una frase última que permita la inclusión dentro de la misma categoría a otros que tuvieran las mismas características.

2.- La presentación de un concepto general que posteriormente se individualizara, ya sea por el acuerdo obrero-patronal, o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Mario de la Cueva nos informa que la Comisión optó por el primer sistema; pero se observó que los trabajadores, además de reducir la enumeración de las funciones, rechazaban la presencia de una fracción de la Ley que permitía la aplicación analógica. Los empresarios por el contrario se veían deseosos de que la clasificación se empleara. (46)

El resultado de ello fue que la Comisión se decidiera a cambiar de sistema y optara por el segundo, pues una enumeración limitativa podría dejar situaciones fuera, que deberían considerarse y la previsión de las situaciones futuras.

Dentro del espíritu del artículo 9, apreciamos además, - que no se refiere al trabajador de confianza, sino a las funciones mismas que producen la condición "sine qua non", por lo que una -- controversia debe fundamentarse sobre caracteres objetivos y no -- sobre meras especulaciones subjetivas, como es el de la "Confianza"

La Comisión expresó: "Trabajadores de Confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con - la vida misma de las empresas con sus intereses, con la realización de sus fines y con la dirección, administración y vigilancia generales".

La Comisión para dar tal definición se inspiró en las tesis jurisprudenciales y en la doctrina.

Para determinar cuales son las funciones, se establecieron los siguientes principios:

a.- Las funciones que se relacionen con la vida de la misma empresa (dirección, inspección, vigilancia, fiscalización).

b.- Los trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Ambos principios fueron inspirados por los artículos 48 y 126 fr. X del Código de 1931; los cuales subsistieron en Código vigente.

La decisión para no cambiarlos, según, lo expresa el maestro Mario de la Cueva, preocupó en un principio a los líderes sindicales, ya que en los puestos casi todos los trabajadores ejercían -- funciones de este tipo, con lo que los empresarios podían hacer uso de artimañas a fin de considerarlos como personal de confianza y con ello se destruirían parcialmente el artículo 123; la Comisión, en -- consideración de lo anterior agregó que dichas funciones deberán --- ejercerse con el carácter general. (47)

(47).- Cfr. De la Cueva, Mario. El Nuevo... Cit. Pág. 158

De lo que se desprende que el trabajador de confianza es una excepción al principio de igualdad de todos los prestadores de trabajo, por lo cual su interpretación debería ser restrictiva.

En cuanto a las funciones, deben referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales, por lo que el sentido será restringido, pero en cierta flexibilidad.

Dentro de la Jurisprudencia existen tres corrientes para determinar quien es trabajador de confianza. La primera es la que sigue la valoración subjetiva y la cual siempre está encabezada por los que protegen al capitalista; la segunda es la que sigue un criterio objetivo y sus seguidores son obreristas y por último la tercera, que es ecléctica y la cual es seguida por nuestra Ley.

Veamos algunas tesis que ha sostenido el Máximo Tribunal, para podernos dar cuenta de cual es la tendencia que prevalece en la jurisprudencia.

La tesis 1470, Amparo Directo 1676/1963, de Bernardo -- González Cortines.- Febrero 1964.- "El Trabajador de Confianza debe probar la calidad de ..."

"Para que pueda surtir efectos la excepción que se hace descansar en lo dispuesto por la parte final del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, es decir que determinado contrato colectivo de trabajo, no es aplicable a un trabajador por ser de confianza, es menester que el patrón acredite la cláusula contractual que excluye a los trabajadores de esta clase de contratación colectiva".

Esta tesis confirma el sentido objetivo en contra del sentido subjetivo que el patrón pueda dar a la confianza o no, necesitando demostrar objetivamente que las funciones consignadas como de confianza, se encuentran de acuerdo con la ley.

La tesis 1471 Amparo Directo 6521/1960 H. Broreman e -
Hijos, S. DE R.L.- Julio de 1964.- "Despido de los Trabajadores de Confianza debe demostrarse tal calidad cuando se opone -
como excepción".

"Cuando la empresa demandada hace valer como excepción el hecho de que el actor sea empleado de confianza, la propia empresa debe justificar que el trabajador tenía tal carácter en el momento del despido".

De la tesis anterior comprendemos que la carga de la -- prueba la tiene el patrón, debiendo objetivizar tal situación cuando la oponga como excepción.

La tesis 537-I, Amparo Directo 900/1956, Saúl Cortés, - 18 de Octubre 1956.

"El hecho de que un trabajador cuente en su trabajo con la colaboración de diversos auxiliares de los que es jefe inmediato y respecto de quienes tiene carácter de representante del patrón no es suficiente para considerarlo como empleado de confianza, pues de estimarlo así, todos los empleados de una empresa, exceptuando a los que desempeñan puestos de última categoría, tendrían que considerarse empleados de confianza, por tener bajo sus órdenes a otros trabajadores y por razones de jerarquía, en la organización de la empresa, ostentar ante sus subordinados la representación del patrón, lo que no es admisible, lógicamente y legalmente, pues las labores de dirección que caracterizan a los empleados de confianza conforme a la ley, son las relativas a la dirección general de la empresa".

Esta tesis resulta completa y conceptúa los requisitos legales, objetivos y subjetivos para determinar un puesto de confianza y le da el valor de que sólo un puesto de confianza será considerado como tal, cuando las funciones que se desempeñen tengan el carácter de ser generales.

El estudio de estas tesis podemos resumirlo diciendo que la jurisprudencia concurre en la actualidad en una tendencia ecléctica, aunque en un principio se postuló por la postura objetiva.

En cuanto a una definición de a quienes debe considerarse como empleados de confianza, no existe, pues la jurisprudencia se ha cargado en el sentido de objetivizar las funciones y no de la calidad y cualidades que debe reunir un trabajador para ser considerado como tal.

Veamos ahora lo que la Doctrina ha opinado acerca de los trabajadores de confianza.

Primeramente existen dos corrientes para determinar -- si realmente son trabajadores.

Una corriente afirma que sí son trabajadores y otra -- que les niega el carácter como tales.

La Doctrina negativa del trabajador de Confianza, postula como fundamentos de su posición los siguientes argumentos:

- a).- El trabajador de confianza no pone a disposición del patrón su energía de trabajo, por lo cual nadie puede ser subordinado de sí mismo.
- b).- No los alcanzan los principios que rigen al salario, la jornada y el contrato de trabajo, por inconveniencias técnicas y jurídicas.
- c).- Los altos empleados no pueden ser miembros del Sindicato, pues ello equivaldría a defender un interés contrario al que representan.
- d).- No pueden hacer uso del derecho de huelga, ni exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo.

e).- No pueden formar parte de los organismos mixtos.

f).- Que responden de sus actos ante los tribunales - del orden común y no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los partidarios de la Doctrina Positiva de los Trabajadores de Confianza se encuentran divididos en varias posturas.

La primera que los clasifica desde el punto de vista - subjetivo nominal.

La segunda postura los clasifica desde el punto de vista objetivo de las funciones que desempeñan.

La tercera corriente es la que ha tomado una tendencia ecléctica, clasificándolos en sus características subjetivas y - las objetivas del puesto.

Dentro de los subjetivistas se encuentran los juristas, patronales, los cuales apoyan su teoría en que son empleados de confianza los que de esta manera sean determinados por el patrón; descansando en este último la facultad de quien es depositario -- de la misma; esto nos parece arbitrario y egofsta, debido a que - se separa de la realidad.

Los objetivistas se basan en la determinación de las fun ciones y la calidad de los puestos son los que le dan la calidad de empleado de confianza.

El criterio que a nuestro juicio es el correcto, es el - ecléctico, el cual ha seguido la Suprema Corte de Justicia, pues - to que por este sistema se da un equilibrio de los intereses obre ro-patronales, pues se toma en cuenta no sólo las características subjetivas de la persona que desempeña el puesto, y las de la per sona que deposita en ésta su confianza, además del apego de la de terminación a la Ley con el fin de darle un sentido objetivo a -- las relaciones de trabajo, con el fin de evitar injusticias y pro bidad laboral.

Para determinar quién es trabajador de confianza, debemos comprender cual es la naturaleza de las funciones que estos trabajadores desempeñan, mismas que según la Ley deben tener el carácter de general y no especial dentro de la empresa, como se mencionó anteriormente.

De esta manera podemos clasificar a los trabajadores de confianza en razón del ordenamiento jurídico por los cuales se encuentran regulados; así bien, existen dos tipos de trabajadores de confianza, unos pertenecientes al régimen del Derecho del Trabajo y los pertenecientes al Derecho Administrativo.

Por ser la materia de este trabajo el análisis de la situación que guardan los trabajadores de confianza en la participación de utilidades de las empresas, a continuación nos avocaremos al estudio de la relación de trabajo en los servicios prestados por un trabajador de confianza, o sea, el trabajador de confianza del Derecho del Trabajo, excluyendo al trabajador de confianza -- del Estado, toda vez que su régimen estatutario es un tanto cuanto "sui generis" al no comprenderlos la Ley Federal del Trabajo en su régimen normativo en virtud de que la Administración Pública no -- puede someterse a las disposiciones que se aplican a los particulares, quienes se mueven por intereses diferentes de los que constituyen las funciones del Estado.

2.4. LA RELACION DE TRABAJO EN LOS SERVICIOS PRESTADOS POR UN TRABAJADOR DE CONFIANZA.

De acuerdo con las funciones que desempeña el trabajador - de confianza, nuestra ley laboral señala como tales a la dirección, inspección, fiscalización y vigilancia.

El artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de -- las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al --- puesto

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

La división que hace dicho precepto salta a la vista, algu nos autores piensan que esta división se debe a que el legislador - quiso ampliar el término de la confianza, no solo a las funciones, - sino también a los trabajos personales del patrón, ya que las fun-- ciones, siendo objetivas dejaban fuera las determinaciones subjetivas que el patrón hiciera de ciertos trabajos. Dentro del grupo de las funciones, depende del grado de habilidad y conocimiento que se tenga para desempeñarlas y en el caso de los trabajos personales -- del patrón depende del grado subjetivo de confianza que el patrón - deposite sobre el trabajador, quedando unidos en ocasiones, tan so- lo por nexos normales.

Se ha criticado el artículo 9o. de la Ley, porque trata de identificar aparentemente la calidad del trabajo de confianza con - el género de trabajo.

Trueba Urbina nos dice que se omitió en dicho enunciado -- una función que es la administración, ya que la ley se refiere a -- ella en el artículo 11, al hablarnos de los representantes del pa-- trón. (48)

(48).- Cfr. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Urbina, Jorge. Comenta- rios y Jurisprudencia a la Nueva Ley Federal del Trabajo, -- Pág. 114. 20a. Ed., Porrúa, México, 1972.

Lo que podemos decir que el legislador hizo al señalar a determinados empleados de confianza como representantes del patrón fue adherirse a la doctrina europea, en donde se hace la distinción entre los altos empleados y los empleados de confianza.

Euquerio Guerrero nos dice que "el Trabajador de Confianza es un elemento indispensable, pues sin él no se puede concebir la existencia de una empresa, ya que la experiencia nos demuestra que en las empresas en donde el sindicato ha limitado los puestos de confianza, la administración es deficiente y el manejo del negocio se ve entorpecido". (49)

Para el maestro Mario de la Cueva, del estudio del artículo 90. resultan tres grupos de trabajadores de confianza. (50)

- 1.- Los que ocupan puestos de dirección.
- 2.- Los que ocupan puestos de inspección de las labores.
- 3.- Los que desarrollan trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

De acuerdo con la separación gramatical del artículo 90. de la Ley podemos formular los siguientes grupos:

- a).- Dirección
- b).- Fiscalización
- c).- Inspección de labores
- d).- Vigilancia
- e).- Empleados personales del patrón dentro de la empresa

En el Derecho Positivo Mexicano del trabajo, tal como lo hemos venido diciendo, no se ha limitado el número de puestos de --confianza, tomando un criterio nominativo, pues en ello no sólo interviene la voluntad de los particulares para determinar el concepto, sino la determinación que la ley hace del mismo en razón de las funciones.

(49).- Cfr. Guerrero Euquerio.- Ob. Cit. Pág. 45

(50).- Cfr. De la Cueva, Mario. El Nuevo. Cit. Pág. 426

Ahora analicemos, de acuerdo con la clasificación que hace el artículo 9o. de la Ley, cada uno de los puestos que se pueden relacionar con las funciones enumeradas con el fin de poder determinar a quienes se les puede considerar como trabajadores de confianza.

"Los altos empleados"

La legislación en ello ha tenido cuidado, a fin de considerar el número y la categoría de los altos empleados con objeto de no caer en un conflicto doctrinal; si bien es cierto que se han señalado a los apoderados generales y a los representantes del patrón, los cuales pueden ser destinados a gobernar o administrar la actividad de veinte empleados o de cincuenta trabajadores.

Los altos empleados se encuentran sujetos a un régimen especial, quedan al margen de los organismos encargados de los conflictos obrero-patronales, debido a los intereses que representan y a las atribuciones que asumen dentro de la empresa, no pudiendo formar parte de los sindicatos de la empresa, sino que se deben agrupar en organizaciones especiales; están al margen de la garantía de la jornada de trabajo. Por el hecho de no participar en las utilidades de la empresa y tener determinados intereses, no pueden identificarse como empleados, Directores o Gerentes.

Euquerio Guerrero opina que "los miembros del Consejo de Administración no son empleados, pues son órganos de la sociedad". (51)

Juan D. Pozzo, nos dice que los altos empleados, es una calificación que, a su juicio, debe aplicarse a los Directores, Administradores, Gerentes o Jefes de una empresa, por lo cual se les excluye de las regulaciones del Derecho, porque actúan en nombre de la empresa frente a los sindicatos y representan los intereses del patrón en los conflictos colectivos. (52)

(51).- Guerrero, Euquerio.- Ob. Cit. Pág. 64

(52).- Cfr. Pozzo, Juan D.- Ob. Cit. Pág. 516

Euquerio Guerrero expresa: "Se ha llegado a discutir por algunos tratadistas, si los altos empleados de una empresa están ligados a la misma por un contrato de trabajo o si es -- distinta su relación jurídica".

"Los altos empleados tienen jornada de trabajo, sueldo o salario y una situación general que en nada se diferencia desde el punto de vista de la relación laboral, con la que tiene el resto de trabajadores de una empresa. Solamente se trata de diversos peldaños en cuanto ve a la subordinación jurídica, pues los altos empleados la tienen sólo respecto del patrón como con los altos empleados, en su calidad de representante del patrón".(53)

"El Gerente"

Roberto L. Mantilla Molina (54), nos dice: "El factor - es la persona que designa una negociación o un establecimiento mercantil por cuenta de su propietario o que representa a este en todos los asuntos concernientes a la negociación o establecimiento respectivo".

En la práctica el factor recibe el nombre de Gerente o Administrador, por lo que puede estar encargado de dirigir toda la negociación (Gerente General) o solo uno de sus establecimientos.

"Gerente de una sucursal"

De lo anterior comprendemos que el Factor o Gerente es un empleado, pues sus relaciones de trabajo están subordinadas, sin que importe que actúe como mandatario.

El Gerente debe ser considerado como trabajador, a no ser que se trate de una persona jurídica y su nombramiento provenga - de una cláusula estatutaria o contractual, como socio administrador de una sociedad colectiva o en comandita, en donde existe una relación que no es subordinada de trabajo.

(53).- Guerrero, Euquerio.- Ob. Cit. Pág. 63

(54).- Mantilla Molina, Roberto.- Derecho Mercantil. Pág. 158, Porrúa, México, 1953.

El doctor Krotoschin (55), nos dice: "Los Administradores, Directores, Gerentes de sucursales mercantiles y personas jurídicas; en cuanto a la calidad de trabajador de esas personas, no puede ni debe contestar en forma abstracta, sino que se debe analizar si en el caso concreto la dependencia personal es compatible a la función que ejercen aquellas personas dentro de la administración de la sociedad". En general, parece inconcebible la idea de que la persona, en calidad de administrador, director o gerente, ocupe el puesto más alto de la jerarquía del establecimiento y que además sea representante legal de la sociedad, personifica al patrón; pero en realidad, se encuentra en una dependencia personal - debido a que tiene que obedecer normas de disciplina, fiscalización, orden, etc., establecidas por el mismo".

De todo lo anterior, Krotoschin resume diciendo: "Que no debe considerarseles como trabajadores, pues él es quien decide sobre la creación y regulación del trabajo y que se les diera la calidad de trabajadores sería incompatible su función ante los tribunales, o en los contratos colectivos".

Respecto del carácter jurídico del gerente, la Suprema Corte de Justicia, después de algunas vacilaciones en sus ejecutorias sentó jurisprudencia en el sentido de considerar al Gerente como un trabajador, según se desprende de la lectura del apéndice tomo XCVIII, Sexta época, Semanario Judicial de la Federación, tesis 522, excepto cuando sea al mismo tiempo socio de la empresa o negociación, por lo que se fundaron en el artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que decía que el Gerente en sus relaciones con los demás trabajadores se consideraba como representante del patrón.

Esta doctrina no puede ser admitida, pues el artículo 4 -- fijaba el concepto de patrón y no el de trabajador, no pudiendo apreciarse un giro especial de su expresión para pretender inferir que considera como trabajador a quien está configurado como representante del patrón.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, fue más lejos que la misma Suprema Corte, al considerar a los Gerentes como afiliables al mismo, aunque sean accionistas de la empresa que representa, e inclusive, en algunos casos hasta al Administrador Unico, considerándo los por tanto con la calidad de trabajadores.

"El Administrador"

El vocablo administración nos conduce a considerar a la gestión o gobierno de los intereses o bienes.

La Ciencia de la administración es el conjunto de reglas para gestionar bien los negocios. La administración es también gestión de intereses privados, incluyendo los actos y servicios que esta tarea lleva consigo.

Administrar es gobernar, regir, cuidar, manejar bienes, - - etc., las atribuciones de los administradores derivan de los artículos 10, 142, 158 y 173 de la Ley de Sociedades Mercantiles; a ellos les corresponde la representación de la sociedad y la dirección del negocio, dentro de los límites que les señale la escritura constitutiva y los acuerdos de la Asamblea de Accionistas, de los cuales son ejecutores y ante la cual responden de sus actos.

El carácter jurídico de los administradores se encuentra en la Ley, la cual los considera como mandatarios de la sociedad, pues los artículos 142 y 137 al determinar esto, confunden a la representación con el mandato y se olvidan de que puede haber mandato sin representación; pero los administradores no son mandatarios y aisladamente no representan a la sociedad, sino que concurren a integrar un órgano de ella, que es quien goza de las facultades representativas.

El cargo de administrador o consejero es personal, temporal, revocable y remunerado.

Por todo lo anterior consideramos que los administradores -- son trabajadores y gozan de los derechos consagrados en favor de los trabajadores, por la Ley.

"Los Empleados"

Además de los auxiliares cuya función se ha caracterizado en los párrafos precedentes, el comerciante suele valerse de un conjunto más o menos numeroso de colaboradores que le prestan servicio de carácter material, correspondencia, publicidad, estadística, etc. La situación de estos trabajadores y sus relaciones con el principal se encuentran reguñadas por el Derecho del Trabajo.

El maestro Trueba Urbina (56), nos dice: "En general, son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, con carácter general y, 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 y concreta, en el taller, la fábrica, en departamento, oficina, no le dan a tales funciones el carácter de confianza según se desprende del artículo 90. de la Ley, a no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales e íntimos del patrón. En consecuencia, las condiciones de trabajo y las normas de la reglamentación especial, en ningún caso privan 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".

Con las consideraciones que dejamos expuestas anteriormente se establece en forma indudable que el trabajador de confianza, el alto funcionario, el gerente, el administrador, en virtud de la subordinación de trabajo en la que actúan, se encuentran sujetos a la Ley Laboral, igual que los demás trabajadores.

C A P I T U L O I I I**LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA Y EL AMBITO CONSTITUCIONAL.**

3.1. Los Empleados de Confianza y la Constitución.

3.2. Los Empleados de Confianza y el Artículo 123.

Mientras el México de principios de siglo se debatía en una lucha fratricida, debida esta a un movimiento revolucionario, producto de la inconformidad e injusticia social de las clases -- oprimidas; el producto de esta revolución de las conciencias y el capital fue nuestra Constitución del 5 de Febrero de 1917; expedida gracias a los esfuerzos de los campesinos y trabajadores, que ofrecieron su sangre en esta gesta heroica.

Esta Constitución que rompió con los canones tradicionales del Derecho Constitucional, ya que era la primera en su clase que vinculaba la voluntad social del proletariado en su mismo corazon en donde ya existían los principios fundamentales y orgánicos, Con esto finalmente quedaban grabados los sentimientos de -- los campesinos y los trabajadores.

Las huelgas, prohibidas en los siglos anteriores, surgían nuevamente; pero reconocidas y apoyadas por el Derecho; la jornada de trabajo quedaba sujeta a un límite; se establecían descansos y un sin número de protecciones sociales.

Pero fue en el Congreso Constituyente de Querétaro donde verdaderamente se escuchó la voz del pueblo, en donde las peticiones justas alcanzaron una solución, en donde los hombres altruistas como Heriberto Jara, Héctor Victoria, David Pastrana Jaimes, - Jose Natividad Macías y muchos otros exigieron, en nombre de las - clases que representaban, la necesidad de legislar sobre el trabajo; pero que esta legislación no quedara en las manos mezquinas de los agiotistas del fuerza humano, sino que toda ella consagrada como las garantías individuales.

La inclusión que se hizo en la Constitución de ese sentir colectivo, revolucionó a los capitalistas; pero la finalidad de -- ello era un proteccionismo estatal y la consagración en principios objetivos de la voluntad popular, la que había depositado su sentimiento y confianza en el Constituyente del 17.

Fue de esta manera como surgió nuestra Constitución, la - cual daba el primer paso para la consagración de los principios políticos fundamentales de proteccionismo obrero.

3.1. LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA Y LA CONSTITUCION.

Primeramente analizaremos la relación que guardan algunos artículos de nuestra Constitución con los trabajadores de confianza y por último pasaremos a ver su relación con el artículo 123.

Primeramente, dentro de las denominadas garantías individuales, nos encontramos que como hombres y ciudadanos gozan de todos los principios, protecciones y derechos que tienen todos los de más mexicanos o extranjeros.

Pero como trabajadores, comenzaremos por analizar sólo --- aquellos ordenamientos que directamente se relacionen con ellos.

El artículo 5° de la Constitución establece como garantía individual que "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos."

"El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o -- por resolución gubernamental, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".

Los trabajadores de confianza gozan íntegramente de la protección que emana de este precepto, especialmente en lo referente a la determinación que llegare a hacerse de su puesto, mismo que no -- puede desempeñar sin su consentimiento.

El mismo artículo declara que "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual deberá ajustarse a las fracciones I y II del artículo 123".

En su parte final dice este precepto "El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso..." y continúa diciendo "tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscrición o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio". "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido, por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles".

Sumamente claro nos resulta lo que el precepto anterior - consagra en favor de los trabajadores en general, por lo que se refiere al trabajador del cual nos estamos ocupando, cabe tan sólo -- mencionar que dentro de este artículo se señalan los límites a los cuales debe quedar el contrato de trabajo y las cláusulas que resultan nulas por su contenido esclavista o explotador. (57)

El artículo 14 de la misma Constitución señala: "...Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad, o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio..."

Lo que significa que todos los trabajadores gozarán de los derechos que les otorgan no sólo la Constitución sino también sus leyes reglamentarias; y que el único medio de privación de los mismos por las autoridades es un juicio seguido ante la autoridad competente, en donde se cumplan los principios fundamentales del proceso, -- dentro del cual se funden y motiven las causas para tal procedimiento.

(57).- Vid. Burgoa, Ignacio. Las Garantías Individuales. Págs. 323 a 353. 6a. Ed., Porrúa, México, 1970.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Los trabajadores en general tienen el derecho a su trabajo, mismo que se considera como una posesión o propiedad de ellos, el cual no se les puede quitar, si no es mediante y de acuerdo con la Ley.

El artículo 16 ordena: "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles y posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento..."

El trabajador se encuentra protegido no sólo por la Constitución sino también por sus leyes reglamentarias, la única excepción que permite esta regla es la existencia de un mandamiento escrito dictado por autoridad competente. (58)

Los artículos que hemos señalado constituyen, junto con otros más, las bases fundamentales o garantías individuales de nuestra Constitución, son el antecedente necesario para que se den los principios orgánicos y sociales de la misma y forman el ámbito del cual se desenvuelve el individuo en nuestro territorio nacional y dentro del cual cabría señalar las relaciones de trabajo.

El trabajador de confianza disfruta de tales garantías. - mismas que ejerce diariamente en el desempeño de sus funciones.

(58).- Cfr. Barajas Montes de Oca. Santiago.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada. Pág. 42, U.N.A.M., México, 1985.

LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA Y EL ARTICULO 123

El artículo 123, es la base de la legislación del trabajo, pero sabemos nosotros que la mayoría de sus fracciones no fueron una novedad mexicana, pues las normas ahí establecidas, ya existían en algunas naciones.

La única novedad que nosotros encontramos, es la referente a las fracciones VI y IX en donde se nos habla del salario mínimo y del reparto de utilidades, que las empresas deben ceder a sus trabajadores. (59)

El antecedente del artículo 123, fueron diversos manifiestos, programas y discursos.

El artículo 123 determina que leyes sobre el trabajo rigen a los trabajadores en forma general, sobre todo en lo referente al -- contrato de trabajo; esta determinación, en nuestro concepto no deja lugar a dudas, respecto de que tanto los trabajadores de confianza como los altos empleados están sometidos a las leyes laborales. De esta observación, no es posible que admitamos que las garantías laborales consagradas para los trabajadores en general, no se concedan a los -- trabajadores de confianza.

Los beneficios en general que otorga el artículo 123, no deben ser considerados en favor de un tipo o clase de trabajadores, sino que ellos han sido proclamados para beneficiar a todos aquellos que -- tienen que enajenar sus energías de trabajo a cambio de una retribu---ción que les permita vivir. Este es precisamente el punto fundamental, que amparado en una concepción económica, nos induce a que pensemos en que el trabajo no cambia de valor por la categoría con que se desempeña. Es precisamente este concepto revolucionario que se engendró dentro del Derecho del Trabajo el que viene a transformar y apoyar la premis fundamental, de la cual nosotros partimos al decir que los trabajadores de confianza deben gozar de todos los beneficios que el artículo 123 proclama.

El artículo 123 se encuentra dividido en dos apartados; el primer apartado denominado "A" es el que regula las relaciones laborales entre los particulares y el denominado apartado "B" es el que regula las relaciones laborales entre los Poderes de la -- Unión, los Gobiernos del Distrito y Entidades Federativas y sus -- trabajadores.

Dentro del análisis de las relaciones entre los trabajadores de confianza y el artículo 123, asunto que venimos tratando en este capítulo y en atención al objeto de esta tesis, sólo trataremos las obligaciones que dicho ordenamiento señala en su apartado "A".

En el apartado "A" del artículo 123, partiremos por analizar cada una de sus fracciones y veremos como se relacionan con los trabajadores de confianza en forma directa o indirecta.

Si bien es cierto que los trabajadores de confianza no se les mencionó en dicho artículo en una forma expresa, ésto se debió a que el constituyente del 17 estaba regulando las relaciones de -- trabajo de todos los trabajadores y no los de una sola clase.

Artículo 123: "El Congreso de la Unión, sin contravenir -- 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..."

De la lectura del principio del artículo 123, alcanzamos a comprender que sólo el Congreso de la Unión tiene facultades para legislar sobre trabajo y que la legislación que emita deberá estar de acuerdo con los principios consagrados en cada una de las fracciónes del artículo 123, lográndose de esta manera darle realidad al -- principio Constitucional que señala que la reclamentación del trabajo deberá provenir del Congreso de la Unión, misma que regulará a todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría o clasificación,

igualmente en los contratos de trabajo, sea cual fuere su forma.

Fracción I.- "La duración de la jornada máxima será de ocho horas..."

Basta ser trabajador para quedar incluido dentro de esta fracción, no importando el cargo o función que desempeñe, debido a que si la labor que se realiza amerita más horas de trabajo, deben de nombrarse sustitutos o auxiliares.

A pesar de que muchos trabajadores de confianza no gozan de un horario limitado, ello se debe a una actitud de negligencia de su parte y de un egoísmo enervante de la otra, mismos que contravienen las leyes.

El tipo de trabajadores a los que esta fracción señala, no importa; lo que sí nos interesa es la prohibición que existe para los patronos, al obligarlos a no emplear a sus trabajadores en jornadas que excedan del término fijado por la Ley.

La finalidad de esta reglamentación y el límite en el horario de trabajo, se debe a que el trabajador puede reponerse de la fatiga que le produce el trabajo y al día siguiente cuenta con las energías suficientes que le permitan desarrollar su función en una forma eficiente. Este principio proteccionista no sólo se establece en favor del trabajador y del empresario, sino también de la Nación, con el fin de que cuente con hombres saludables que formen una patria digna y vigorosa.

Fracción II.- "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: Las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años..."

Esta fracción pretende suprimir la explotación de los trabajadores débiles, en cuanto al trabajador del cual nos venimos ocupando, surge la prohibición a cargo de los patrones de no emplear a los trabajadores señalados en labores insalubres o que se prolonguen después de las diez de la noche, no importando que dichos trabajadores sean o no de confianza.

Fracción III.- "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciseis, tendrán como jornada máxima la de seis horas..."

El fin perseguido por esta fracción es proteger a los menores de edad en contra de la explotación de que pueden ser objeto debido a su falta de experiencia. (60)

Fracción IV.- "Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos..."

Aquí fue donde se estableció el límite por el que tanto habían peleado los trabajadores desde el siglo pasado.

Un día de descanso cuando menos, por seis de trabajo, - daban la posibilidad de ampliar dicho término al patrono, más nunca el de disminuirlo; la finalidad perseguida es eminentemente de carácter social, en donde no sólo se busca la protección del trabajador, sino también la unidad y convivencia familiar.

La fracción V nos dice que: Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por el contrato.

En el período de lactancia, tendrán dos descansos extra ordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

Los trabajadores en general quedan incluidos en los beneficios de la Ley y en esta fracción se protege a la mujer en especial, las cuales tienen derecho a exigir el cumplimiento de las prestaciones que en su favor se han establecido, no sólo como trabajador, sino como madre. De esta manera se protege no sólo al -- llamado sexo débil, sino se pretende el bienestar de los hijos y la integración de la familia.

Fracción VI.- "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las -- condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales..."

Esta fracción nos ofrece ya una protección directa al trabajador de confianza, debido a que este precepto nos habla de dos tipos de salarios: uno el salario general y otro el salario profesional; este último es el que en la mayoría de los casos le corresponde a los trabajadores de confianza, ya que se basa el mismo en las funciones que se desempeñen y se considera como protección un salario mínimo, el cual consiste en lo que un padre de familia necesita para vivir en condiciones normales, estableciéndose en forma adicional que dicho salario mínimo profesional deberá estar calculado sobre condiciones que tengan en cuenta la forma como se preste el servicio en la industria o el comercio. (61)

(61).- Cfr. Trueba Urbina, Alberto.- El Nuevo...Cit. Págs. 219 a 228.

Fracción VII.- "Para trabajo igual debe corresponder - salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad".

Esta fracción establece una protección universal sobre los salarios de los trabajadores, debiéndose fundamentar la determinación del pago del salario en la cantidad de trabajo que se haya desarrollado, en cuya determinación no sólo se tomará en cuenta la energía física que se ponga, sino todos los esfuerzos que entren en juego, como son los intelectuales, artísticos o industriales. (62)

La medida para valorar dicha participación del factor - trabajo, será el salario, mismo que se encuentra protegido y limitado por la Ley, a fin de que se cumpla con las protecciones - indispensables para el trabajador.

Fracción VIII.- "El salario mínimo quedará exceptuado - de embargo, compensación o descuento".

Únicamente el salario mínimo está exceptuado de tales - cargos, mismas que si se llevaran a cabo no le permitirían al - trabajador subsistir junto con su familia y con ello se propugna - ría por la esclavitud económica, del trabajador al patrón. Esta - protección comprende también a los trabajadores de confianza, a - los cuales no se les puede despojar de su salario o compensarles su esfuerzo por alguna otra cosa. (63)

Fracción IX.- "Los trabajadores tendrán derecho a una - participación en las utilidades de las empresas reguladas conforme a las siguientes normas..."

En esta fracción, al considerarse que los salarios de los trabajadores de confianza no guardan proporción con los salarios de los trabajadores de base, considerando dentro de los mismos todas las prestaciones y gratificaciones que recibe dicho trabajador y considerando que el reparto de las utilidades es una ayuda económica para la clase obrera, se optó por la exclusión y marginación de - los trabajadores de confianza, pero considerándolos con algunas - modalidades.

(62).- Cfr. De Buen Lozano, Néstor.- Ob. Cit. Págs. 192 a 194.

(63).- Cfr. Idem. Pág. 225.

y limitaciones dentro de la Ley Reglamentaria en su artículo 127 (64).

Fracción X.- "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo, con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro sig no representativo con que se pretenda sustituir la moneda".

Esta es una protección económica en favor de los trabajadores, que garantiza el pago del salario en la forma como lo indica la Ley a fin de que el trabajador pueda adquirir en el momento que lo necesite los artículos indispensables para su subsistencia. Por lo que se refiere a la moneda de curso legal, podemos entender que es aquella que el Estado por sus leyes y reglamentos ha establecido como medida de uso o cambio. (65).

Fracción XI.- "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de diez y seis años no serán admitidos en esta clase de trabajo..."

La reglamentación del trabajo que fija esta fracción, se fundamenta en la existencia de dos tipos de jornada de trabajo; una de ellas es la ordinaria y la otra es la extraordinaria. La primera de ellas es la que se encuentra dentro del término fijado por la Ley, o sea la de ocho horas para el trabajo diurno y siete para el nocturno; la segunda es aquella jornada que se efectúa al margen de la Ley, pero que también se encuentra reglamentada por la misma, limitándola a un máximo de tres horas y no siendo en una frecuencia mayor a la de tres veces a la semana.

(64).- Cfr. Cavazos Flores, Baltasar y otros.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemizada.- Pág. 176

(65).- Cfr. Guerrero, Euquerio.- Ob. Cit. Págs. 130 a 132.

Esta protección al trabajador es óptima, pues se considera que ese tiempo excedente de trabajo debe de pagársele al do ble, lográndose de esta manera una ventaja que limita a sólo nu ve horas de trabajo extraordinario a la semana; ya que si no se tomara esta limitación, el trabajador enajenaría su fuerza de tra bajo con la finalidad de lucrar económicamente en detrimento de - su persona y por ende de su familia y del país. (66)

Esta misma protección se buscó al señalarse la limita -- ción del trabajo de los menores.

En cuanto al trabajador de confianza sólo nos cabe decir que es la parte en donde más se viola la Ley, ello se debe a que muchos de los altos empleados y de los trabajadores de confianza - no exigen el cumplimiento de tal reglamentación, la causa de ello es el servilismo o el espíritu amedrentado por el despido. Con ello no quiero decir que no exista quien no cumpla con este -- precepto, sino que en muchos de los casos de incumplimiento no es culpable el patrón es él quien se encuentra directamente obligado al pago de la jornada extraordinaria, sino que el culpable es el trabajador.

La jornada de trabajo de los mencionados trabajadores de confianza, no se encuentra regida por un horario determinado, pues si existe en el contrato individual de trabajo de cada uno de - - ellos dicho determinara la duración de la jornada de trabajo, en - la realidad estos trabajadores no se presentan a trabajar en los - horarios establecidos, debido a que gozan de muchas prerrogativas sobre las entradas o salidas de sus labores, cosa que no tienen -- los demás trabajadores.

La fracción XII, nos dice que en toda negociación agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase, los patronos están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan

del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas.

Esta fracción últimamente ha sido reformada; pero su esencia sigue siendo la misma: el proteger a los trabajadores y ayudarles en la solución del problema de su habitación. La idea fue buena desde el principio cuando se elaboró la Constitución. (67)

La creación del INFONAVIT, es un paso más hacia el logro de los ideales del Constituyente y dentro del cual los trabajadores de confianza forman parte.

Esperamos que el mencionado Instituto cumpla con las funciones que se le han designado, a fin de resolver un problema que desde hace muchos años ha venido afectando al país. Pensemos por un momento que así será y que no surja la especulación, la mordida y el cohecho en detrimento del País y de los propios trabajadores.

La fracción XIII nos habla de la obligación que tiene la empresa de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el desarrollo de sus labores.

Al respecto Euquerio Guerrero expresa: "Se ha encontrado como un medio muy adecuado para obtener la cooperación de los trabajadores, el facilitarles los conocimientos necesarios a fin de que aumenten la productividad en su labor y puedan, sin mayor transtorno en el trabajo, ocupar puestos de superior categoría con las consiguientes mejoras en sus salarios". (68)

Al respecto, los trabajadores de confianza gozán del beneficio establecido en esta fracción.

Fracción XIV.- "Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia, la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinan. Esta responsabilidad

(67).- Cfr. De Buen Lozano, Néstor.- Ob. Cit. Págs. 266 a 268.

(68).- Guerrero, Euquerio.- Ob. Cit. Pág. 202

subsistirá aun en el caso de que patrono contrate el trabajo por un intermediario..."

La fracción anterior fundamenta la previsión social y la protección contra los accidentes de trabajo. Esta postura, iniciada a mediados del siglo pasado en la teoría del riesgo, logra en el presente siglo la teoría del riesgo profesional, desvinculada - esta de toda relación con el derecho civil; la teoría del riesgo profesional establece las obligaciones a cargo de los patronos que por negligencia o descuido infrinjan las medidas de seguridad, así como la obligación directa que resulta del accidente por causa de trabajo, o la enfermedad profesional, en la que se debe indemnizar al trabajador en virtud del aprovechamiento que hace de su fuerza de trabajo el patrón. (69)

Los trabajadores de confianza gozan de esta protección - que establece esta fracción, no sólo por los accidentes que les -- puedan suceder en el desempeño de su función, sino también por las enfermedades que llegasen a adquirir en el desempeño de la misma.

La Fracción XV establece que el patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar este de manera que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

Es obligación puramente patronal el proporcionar todos los medios y elaborar todas las medidas necesarias con el fin de cumplir con las normas de higiene y salubridad, evitando de esta manera las enfermedades y la contaminación de los mismos trabajadores(70);

(69).- Cfr. Briceño Ruiz, Alberto.- Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Págs. 123 a 126. Harla, México, 1987.

(70).- Cfr. Idem. Pág. 231

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

Esta fracción que se ganó a sangre y fuego, por fin se pudo ver plasmada en una Constitución; el ideal infranqueable de las clases desposeídas se convertía en una garantía que protegía la libertad de asociación con la única y exclusiva misión que la - de proteger sus respectivos intereses (71).

Aunque existe cierta vaguedad en la redacción del artículo lo pues nos habla de obrero y empresario y no de trabajador y patrón, la interpretación que se ha dado al pensamiento del Constituyente, es que al hacerse tal determinación, no se pretendió limitar este derecho, pues se usaron palabras diferentes, pero de igual significación, por lo que todos los trabajadores gozan de esta ventaja Constitucional, pudiendo organizarse en sindicatos, confederaciones, agrupaciones, gremios, etc., que les permitan en forma unida defender sus intereses, ya sea en contra del empresario, o en contra del Estado.

Los trabajadores de confianza disfrutaban del derecho que esta fracción otorga a los trabajadores, por lo que pueden agruparse a fin de defender los intereses de su grupo.

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

En la misma forma que la fracción anterior consagra el derecho de unión de todos los trabajadores, de la misma manera esta fracción les otorga el derecho de huelga. La huelga, palabra que hace temblar al capital y hace tambalearse a los gobiernos, queda consagrada en nuestra Constitución, como un instrumento de lucha a fin de que los trabajadores puedan defenderse en contra de las limitaciones y esclavitud que les impone el capital.

(71).- Cfr. De Buen Lozano, Néstor.- Ob. Cit. Págs. 610 y 611.

Dicho movimiento revolucionario, queda emarcado dentro del orden y la disciplina al condicionarlo la Ley a determinados requisitos, con el fin de evitar la anarquía y el caos que pueden producir intereses egoístas y absurdos, e ideas exóticas y no propias de los trabajadores.

Si bien es cierto que la huelga es un instrumento de auto defensa del trabajo, también afirmamos que la huelga es un elemento equilibrador del trabajo y el capital, cuyo móvil exclusivo es la protección de los intereses colectivos. (72)

Fracción XX.- "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes obreros y de los patrones y uno del gobierno..."

Esta fracción origina la competencia de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, a fin de que puedan conocer de las dificultades que surjan entre el capital y el trabajo, por lo cual todos los trabajadores, incluyendo a los de confianza, deben someter sus dificultades a dichos Tribunales laborales, los cuales darán la adecuada solución al caso. (73)

Fracción XXI.- "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo."

Este precepto previene la obligación que se tiene de acatar los laudos pronunciados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, -

(72).- Cfr. De Buen Lozano, Néstor.- Ob. Cit. Págs. 609 y 610.

(73).- Cfr. Idem. Pág. 409.

misma que pesa por igual tanto para el trabajador, como para el patrón, siendo en el caso del trabajador la terminación del contrato y para el patrón no sólo la indemnización, sino el pago de los daños y perjuicios que le ocasione al trabajador. (74)

El trabajador de confianza queda sujeto no sólo a la obligación de cumplir las resoluciones de los Tribunales del Trabajo, sino también se encuentra protegido en el caso de que el patrón se negare a cumplir con tales disposiciones.

La fracción XXII estipula que el patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente, tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él mal trato, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando el mal trato provenga de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Esta fracción es sumamente importante para el tema que venimos tratando, pues el trabajador de confianza se encuentra protegido por la Ley, al igual que los demás trabajadores, en el caso de despido injustificado.

Pero en el caso de que se acuse la pérdida de la confianza, nos encontramos con un elemento subjetivo, mismo que el patrón debe demostrar y de no ser así, únicamente cabría la terminación del contrato individual de trabajo con su respectiva indemnización, ya que la Ley en este caso no puede obligar al patrón a cumplir con el contrato.

La causa de ello es que la pérdida de la confianza afecta al patrón y demuestre o no dicha acusación, lo único que cabe es - la protección al trabajador en el caso de que esto sólo fuera excusa para tratar de rescindirle el contrato a fin de no otorgar la - indemnización correspondiente. (75)

Por lo que respecta a la última parte de esta fracción, - observamos que la indemnización debe ser otorgada al trabajador por el patrón, aún a pesar de que el despido provenga de los dependientes o familiares del mismo; esto se debe a que la vinculación jurídica de trabajo entre el trabajador y el patrón prevalece, pues fue con ellos en donde surgió.

Fracción XXIII.- "Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por las - indemnizaciones, tendrán, preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra..."

Esta protección es general a todos los trabajadores, con - el fin de garantizarles el pago de su salario en el caso de la insolvencia declarada del patrón y de la indemnización correspondiente - que surgiera por la quiebra de la industria, siendo los trabajado---res los primeros acreedores frente al patrón, al pago de sus sala -- rios. (76)

Fracción XXIV.- "De las deudas contraídas por los trabaja--dores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia; si serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo - del trabajo en un mes".

El contenido obligacional de esta fracción va dirigido al - trabajador en general; tiene la finalidad de lograr una conciencia - de responsabilidad, pero en esencia, entraña una protección con el - fin de evitar las posibles injusticias que surgieran en la aplica---ción de los créditos de cuantía superior al monto del salario mensual

(75).- Cfr. Cavazos Flores, Baltasar y otros.- Nueva Ley...Cit. Págs. 189 y 190.

(76).- Cfr. De la Cueva, Mario. El Nuevo...Cit. Págs. 367 a 371.

del trabajador y que los mismos no se hagan extensivos a la familia del trabajador. (77)

Fracción XXVII.- "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato:

- a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a -- juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para percepción del jornal.
- d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda o café, ta berna, cantina o tienda para efectuar el pago del sa lario, cuando no se trate de empleados de esos esta blecimientos.
- e).- Los que entrañen obligación directa o indirecta de - adquirir los artículos de consumo en tiendas o luga res determinados.
- f).- Los que permitan retener el salario en concepto de - multa.
- g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios - acumulados por el incumplimiento del contrato, o por despedirse de la obra.
- h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero".

Dentro de esta fracción encontramos la protección a la forma como deb#n celebrarse los contratos de trabajo, con lo cual se da rán por no puestas todas aquellas cláusulas que impliquen una pérdida de los derechos que la ley reglamentaria y la misma Constitución consagran en favor de los trabajadores.

(77).- Cfr. De la Cueva, Mario.- El Nuevo...Cit. Pág. 371

Los contratos de trabajo de los trabajadores de confianza aún a pesar de ser diferentes a los demás contratos de trabajo, debido a que se suponen un mayor número de cláusulas que asientan la responsabilidad y determinen el grado de confianza, se encuentran limitados por la Constitución debido a que toda estipulación que - contravenga los principios y derechos del trabajador será nula.

Por último, hacemos nuestra la opinión del maestro Alberto Trueba Urbina respecto de las reformas que se le han hecho al artículo 123 (78). Dicho autor nos señala que estas modificaciones son contrarias a la ideología social de este artículo.

La Constitución pierde su seguridad formal al facultar al legislador ordinario para introducir excepciones que implican una modificación a los preceptos Constitucionales, los cuales son rígidos por excelencia.

Un ejemplo es el caso del reparto de las utilidades de las empresas a los trabajadores, mismos que tenían un derecho irrestricto, pues la fijación quedaba sujeta en su cuantía, a la lucha de clases con el auxilio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La reforma que se efectuó a este precepto, limita los derechos consagrados en favor del trabajador; tal es el caso de la protección de que gozan las industrias nuevas al no repartir utilidades.

De lo expuesto en este capítulo, podemos concluir diciendo que los trabajadores de confianza deberían gozar de los beneficios - que tanto la Constitución, como sus leyes reglamentarias hayan instituido en favor de los trabajadores en general, sin restricción o modalidad alguna.

CAPITULO IV.- LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA EN LA PARTICIPACION DE UTILIDADES DE LAS
EMPRESAS.

- 4.1. Exclusión de los Representantes de las Empresas en el Reparto de Utilidades.
- 4.2. El Salario Máximo para Efectos del Reparto de Utilidades.
- 4.3. Necesidad de un Reparto Equitativo de Utilidades a los Trabajadores de Confianza.

4.1. EXCLUSION DE LOS REPRESENTANTES DE LAS EMPRESAS EN EL REPARTO DE UTILIDADES.

El artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: - "Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas".

El artículo 127 estipula: "El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

"I.- Los Directores, Administradores, y Gerentes Generales de las empresas no participarán en las utilidades".

Mario de la Cueva al abordar este tema expresa "La categoría de trabajador de confianza no esta contemplada en la declaración de derechos sociales, pero no creemos que su aceptación en la ley del trabajo viole las normas Constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123, con las modalidades, que no destruyen aquellos 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". (79)

Al referirse el mismo autor (80) a los trabajadores -- con derecho a participar en la distribución de utilidades nos dice que el artículo 127 excluyó del derecho de concurrir al reparto de la utilidad obrera a los Directores, Administradores y Gerentes Generales.

(79).- De la Cueva, Mario.- El Nuevo...Cit. Pág. 155

(80).- Cfr. Idem. Pág. 347

debido a que si el derecho del trabajador es en verdad un derecho de clase, y si bien los Gerentes, Directores y Administradores de acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte forman parte de la clase trabajadora, esto no es así, pues ellos pertenecen a la clase denominada de trabajadores de confianza, por lo cual se llegó a la conclusión de que los honorarios no guardan proporción con los salarios de los trabajadores, así como también reciben anualmente una alta compensación o gratificación, razón por la cual fueron excluidos.

Por nuestra parte compartimos la opinión de Néstor de - - Buen en el sentido de que "La fracción IX de apartado 'A' del artículo 123 Constitucional establece de manera general, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades. Los Directores, Administradores y Gerentes Generales son trabajadores. Luego, la excepción del artículo 127-I es anticonstitucional". (81)

4.2. EL SALARIO MAXIMO PARA EFECTOS DEL REPARTO DE UTILIDADES.

La Fracción II del artículo 117 de la Ley Federal del trabajo estipula: "Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo".

En esta fracción se limita en cuanto al porcentaje de la participación al trabajador de confianza, ello se debió a las múltiples quejas de los sindicatos de los trabajadores, en el sentido de que los trabajadores de confianza fuesen de tal manera elevados que absorbieran una proporción muy alta de las utilidades.

En la exposición de motivos de la ley actual encontramos - "El artículo 127 dispone, a fin de evitar los abusos que se han cometido en diversas ocasiones, que si bien los trabajadores de confianza tienen que concurrir al reparto, su participación debe ser limitada.

A este fin se tomó como salario máximo el que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, aumentando éste en un veinte por ciento".

Sobre el particular Trueba Urbina piensa que todos los trabajadores deben concurrir al reparto de las utilidades, divididas entre el total de los mismos. (82)

Para Baltasar Cavazos (83) "Con todo este mecanismo jurídico, los trabajadores de confianza fueron afectados en su participación de utilidades, en la que tantas esperanzas tenían, a pesar de que la Constitución General de la República otorgaba el derecho a participar en las utilidades de las empresas, a todos los trabajadores.

(82).- Cfr. Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo...Cit. Págs. 183 y 184.

(83).- Cavazos Flores, Baltasar.- 35 Lecciones de Derecho Laboral. Pág. 101. 3a. Ed., Trillas, México, 1983.

por igual, sin distinción de ninguna especie."

En el mismo sentido Néstor de Buen expresa que "La limitación a los trabajadores de confianza, en cuanto al salario base, también carece de apoyo Constitucional". (84)

Opiniones que nosotros apoyamos, no por seguir una postura doctrinal determinada, sino porque en base en la ley es como debe obrar el jurista y no conforme a los intereses económicos o políticos de una clase, pues de lo contrario, el pensamiento del Constituyente queda desvinculado de la necesidad de una época y de la causa de un movimiento como fue el revolucionario.

Considero injusto el criterio que obedeció cada uno de los miembros de la comisión de la nueva Ley, debido a que sólo escu- charon a un sector, que es el que se encuentra agremiado y no partieron de una base jurídica, que era la de la misma Constitución, - la cual fundaba y no distinguía entre trabajadores en general y trabajadores de confianza.

Si el trabajador de confianza aporta esfuerzos para lograr fines de la empresa, no debe la Ley reglamentaria en contraposición a lo dispuesto por la Constitución, limitar el derecho de estos trabajadores, por lo que deben recibir los beneficios completos por el empeño y esfuerzo desarrollado.

Por último cabe señalar que si existen o existieron "abusos" por parte de los empresarios en la aplicación del reparto de utilidades, ello se debe a la falta de supervisión y fiscalización por parte de las autoridades laborales en este rubro y no a la actividad desarrollada por el trabajador de confianza.

4.3 NECESIDAD DE UN REPARTO EQUITATIVO DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

"En la Historia Humana no ha existido ningún orden jurídico positivo del cual quepa decir que sea perfecto y absolutamente justo, todos los órdenes de Derecho positivo que en el mundo han sido y que son en el presente, incluso los mejor logrados y los más satisfactorios, albergan inevitablemente ciertos márgenes o ribetes de injusticia". (85)

De justicia se han dado innumerables definiciones, concordando todas ellas en el sentido de que es el dar o atribuir a cada uno lo suyo o lo que se le debe, como principal criterio o medida ideal para el Derecho.

Nuestra materia persigue dentro del ámbito de su aplicación este fin, hablandose no ya de justicia, sin más, sino de "Justicia Social", con lo cual para Ernesto Krotoschin (86) "Se quiso expresar que la sociedad moderna, tanto nacional cuanto internacional, ansía un ordenamiento jurídico que atribuya lo suyo a cada uno en el sentido de que se eviten, en lo posible, resultados sociales o antisociales (disolventes de sociedad) y, en particular, que no se excluya a los trabajadores dependientes de la participación que les corresponde en dicha sociedad".

"La Justicia Social se nos presenta como la virtud que tiene por fin realizar el bienestar de la Organización Social, como una tendencia a repartir equitativamente los bienes naturales. Regula y dirige sobre todo el orden económico equilibrando las clases sociales". (87)

La equidad ya por su etimología, del latín equitas, igualdad, implica la idea de relación y armonía entre una cosa y aquello que le es propio, esta connotación es la que nosotros utilizaremos -

(85).-Recasens Siches, Luis.- Introducción al Estudio del Derecho. - Pág. 189. 4a. Ed., Porrúa, México, 1977.

(86).-Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I. Pág. 9. 4a. Ed., Depalma, Buenos Aires, 1981.

(87).-Casas, Absalón. Justicia Social. Voz incluida en la Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XVII, Pág. 715. Bibliografica Argentina, Buenos Aires, 1968.

en nuestros siguientes razonamientos, alejándonos a las acepciones de suplemento de la Ley o legítima corrección del Derecho que esta voz recibe.

Así bien, la atmósfera de equilibrio que preside la formación del Derecho; su aplicación y su observancia, en materia de Participación de Utilidades ha sido quebrantada por la Ley Federal del Trabajo, toda vez que al ser reglamentaria del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, no ha cumplido cabalmente con el espíritu de la misma al imponerse limitaciones y modalidades a los Derechos de los Trabajadores de Confianza en este rubro, en todo caso, nosotros consideramos que si realmente se desea consignar a dichos trabajadores en nuestra Legislación de Trabajo, como casos de excepción, se hace necesario que previamente la Constitución se refiera a ellos, ya que en caso contrario la Ley Reglamentaria no puede ni debe limitar en forma alguna sus derechos de carácter laboral, pues de esto deriva una desigualdad jurídica.

Por otra parte, muy lejos se está de obtener Justicia Social para estos trabajadores, en tanto no se les reivindique como verdadera clase trabajadora y se les reconozca su verdadera participación en el proceso productivo del país, dejando a un lado la actitud indiferente y discriminatoria de que han sido objeto por parte del estado, patronos y obreros.

"No se puede concebir al Derecho del Trabajo como un factor de separación de los Grupos Sociales sino, al contrario, como una estructura por encima de antagonismos naturales, la cual lleva en sí la finalidad de equilibrarlos". (88)

Así como propugnamos por un reparto equitativo o igualitario a los trabajadores de confianza en la participación de Utilidades de las empresas, es oportuno reiterar que esta institución puede realmente desarrollarse en un marco de productividad creciente a través de una real coordinación de los sectores empresariales y del trabajo en la consecución de sus objetivos comunes, los que se traducen en bienestar económico y social.

CONCLUSIONES

- I .- La participación en las utilidades esta justificada, por que se traduce en el mejoramiento económico de los trabajadores, para que tengan una existencia digna de toda persona humana, ya que ellos significa un complemento a la remuneración del trabajador que eleva su nivel de vida.
- II .- La participación tiene doble origen, por disposición de la Ley o por origen contractual, esta última una vez naciendo obliga tanto como la primera. Ambas tienen la misma naturaleza y es ser un derecho de los trabajadores.
- III .- La participación en las utilidades es complemento del salario, por lo que no tiende a substituirlo, ni a las prestaciones sociales ordinarias.
- IV .- La característica esencial de la participación en las utilidades, es el derecho del trabajador a percibir una parte de las utilidades del patrono, en forma proporcional.
- V .- Existen varias objeciones a la participación, pero ninguna tiene fuerza suficiente para quebrantar el sistema.
- VI .- La participación de utilidades en legislaciones extranjeras pueden ser obligatorias, contractuales o destinadas a obras de beneficio colectivo.
- VII .- La participación en las utilidades, fue establecida legalmente en México, en las fracciones VI y IX del artículo 123 de la Constitución Política, siendo prácticamente letra muerta hasta 1961, cuando el Presidente Lic. Adolfo López Mateos presentó la iniciativa de reformas a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del inciso "A" del artículo 123.

VIII.- Como consecuencia de estas reformas, más tarde se reformó la Ley Federal del Trabajo instaurándose la Primera Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas fijándose un 20% de la utilidad repartible neta como base del reparto, existieron errores técnico y de carácter procesal en estas reformas.

IX .- La Ley Federal del Trabajo de 1970 no modifica sustancialmente a la anterior por lo que hace al aspecto de fondo, los trabajadores de confianza sufren una limitación en sus derechos a participar en las utilidades; la segunda resolución de la Comisión Nacional fija en 1974 un 8% como participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas que se aplica sobre la utilidad gravable; la tercera resolución de la Comisión Nacional establece un 10% de porcentaje para la participación de utilidades.

X .- El concepto de la relación de trabajo, va teniendo cada vez mayor importancia dentro de la vida jurídica laboral, ya que la mayoría de las normas del Derecho del Trabajo se refieren mas que al contrato en sí, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación de trabajo. El contrato de trabajo es la fuente normal de la relación, pero podemos encontrarnos con casos, en que esta reglada por la ley, prescindiendo del contenido del contrato y algunas veces esta amparada por la ley, aún cuando el contrato sea nulo, o así se declare.

XI .- Los elementos de la relación de trabajo son tres: prestación de servicios, remuneración y subordinación. La subordinación es el elemento principal, que sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras relaciones jurídicas, ya que únicamente la encontramos en las relaciones de trabajo; y los otros elementos no son privativos de la relación trabajo pues pueden existir en otras clases de relaciones. La Suprema Corte de Justi-

cia. de la Nación esta de acuerdo con esta tesis.

- XII .- Trabajador de confianza es toda persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambas clases, en virtud de una relación jurídica de trabajo - conforme al criterio de la Ley y de los intereses de la persona que le contrate pueden considerarse como tales a todos aquellos que desempeñen funciones generales de dirección, administración, inspección y vigilancia, a los empleados que desarrollan trabajos personales del patrón y a todos aquellos que guardan relación íntima y directa respecto a los intereses personales del patrón.
- XIII.- El origen jurídico del trabajo de confianza, se encuentra en el del trabajo en general que plasma nuestra --- Constitución, por lo que dicho trabajo goza de todas -- las prerrogativas y garantías que se ha instituido en - beneficio de todos los trabajadores.
- XIV .- A los trabajadores de confianza les es aplicable el - - artículo 123 Constitucional, sin embargo al reglamentar se su fracción IX referente a la participación de utilidades se les impusieron modalidades y limitaciones al - respecto.
- XV .- La exclusión de los representantes de las empresas en el reparto de utilidades y el salario máximo que puede ser considerado para efectos del reparto a los trabajadores de confianza carecen de apoyo Constitucional.
- XVI .- La lucha de clases nos ha enseñado que debe propugnarse por ir eliminando los llamados empleados de confianza, - ya que en realidad se trata de crear una diferencia ap - ramente entre dichos empleados y los llamados trabajadores con distintas funciones al servicio de una empresa que - contribuyen al procesamiento de producción, el cual gene - ra indiscutiblemente las utilidades, todo ello a fin de lograr una verdadera justicia social.

BIBLIOGRAFIA

- 1 .- Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973.
- 2 .- Alvrez Friscione, Alfonso. La Participación de Utilidades, Segunda Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1976.
- 3 .- Bayon Chacón, Gaspar y otros. Diecisiete Lecciones Sobre Participaciones de los Trabajadores en la Empresa, Universidad de Madrid - Facultad de Derecho, Madrid, 1967.
- 4.- Bremauntz, Alberto. La Participación de Utilidades y el Salario en México, México, 1935.
- 5 .- Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985.
- 6 .- Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Editorial Harla, México, 1987.
- 7 .- Burgoa, Ignacio. Las Garantías Individuales, Sexta Edición, - Editorial Porrúa Hermanos, México, 1970.
- 8 .- Cabanellas, Guillermo. El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1945.
- 9 .- Caldera, Rafael. Derecho del Trabajo, Tomo I, Segunda Edición, Editorial el Ateneo, Buenos Aires, 1972.
- 10.- Cavazos Flores, Baltasar. El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica, Editorial Jus S.A., México, 1976.
- 11.- Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Tercera Edición, Editorial Trillas, México, 1983.
- 12.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Quinta Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1982.
- 13.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1971.
- 14.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Octava Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1982.
- 15.- Deveali, Mario L.- Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1964.
- 16.- Deveali, Mario L.- Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo II, Segunda Edición. Editorial La Ley, Buenos Aires, 1972.
- 17.- García Oviedo, Carlos. Tratado de Derecho Social, Editorial --- G.E.H.A., Sevilla, 1952.

- 18.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Treceava Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1983.
- 19.- Krotoschin, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo, - Segunda Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1968.
- 20.- Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Volumen I, Cuarta Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, - 1981
- 21.- Landereche Obregón, Juan. Participación de los Trabajadores - en las Utilidades de las Empresas, Editorial Jus, México, -- 1956.
- 22.- Mantilla Molina, Roberto L.- Derecho Mercantil, Editorial Porrúa S.A., México, 1953.
- 23.- Pozzo, Juan D.- Derecho del Trabajo, Tomo I, Ediar Sociedad - Anónima Editores, Buenos Aires, 1948.
- 24.- Recasens Siches, Luis. Introducción al Estudio del Derecho, - Cuarta Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1977.
- 25.- Rouaix, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Comisión Nacional Editorial del -- C.E.N. del Partido Revolucionario Institucional, México, 1984.
- 26.- Tissebaum, Mario R., Gonzalez Charry, Guillermo y Otros. El - Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo I, Universidad Nacional Autónoma de México - Facultad de Derecho, México, 1974.
- 27.- Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123, Segunda Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1967.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 87a. -- Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1989.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comenta da, Andrade Sánchez Eduardo y otros, Coordinada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, Editada por la Universidad -- Autónoma de México, México, 1985.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970, Comentada; Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge; 54a. Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1986.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1931, Comentada, Trueba Urbina, Alberto, 26a. Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1956.
- 5.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, - Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, 20a. Edición, Editorial Porrúa Hermanos, México, 1972.

- 6.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, - Cavazos Flores, Baltasar y otros, 14a. Edición, Editorial -- Trillas, México, 1983.

OTRAS FUENTES

- 1.- Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, Memoria de - la Primera Comisión, México, 1964.
- 2.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917, - Tomo I, Imprenta de la Cámara de Diputados, México, 1922.
- 3.- Semanario Judicial de la Federación, Apéndice A1; 1917-1985, - Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 1986.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

- 1.- Diccionario Castellano Ilustrado Lexikón, 10a. Edición, Fernán - dez Editores S.A., México, 1972.
- 2.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Editorial Bibliografica Argentina S.R.L., Buenos Aires, 1968.